

Instituto Politécnico de Beja
Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Beja
Mestrado em Segurança e Higiene no Trabalho

**Prevalência de riscos psicossociais na categoria profissional
docente: O caso dos professores da Escola E.B. 2,3 /S de
Ourique**

Cristiano Filipe Cruz Santos

Beja

2018

Instituto Politécnico de Beja
Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Beja
Mestrado em Segurança e Higiene no Trabalho

**Prevalência de riscos psicossociais na categoria profissional
docente: O caso dos professores da Escola E.B. 2,3 /S de
Ourique**

**Dissertação de Mestrado apresentado na Escola Superior de
Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Beja**

Elaborado por:

Cristiano Filipe Cruz Santos

Orientado por:

Professora Doutora Marta Isabel Casteleiro Amaral

Co-orientado por

Professora Doutora Carla Santos

Beja

2018

Agradecimentos

A todos aqueles que contribuíram para a realização deste trabalho, por todo o seu apoio, várias vezes manifestado ao longo deste percurso, o meu mais sincero agradecimento.

Começo por agradecer à minha orientadora, Doutora Marta Amaral, pela paciência, pela confiança, ensinamentos, pelo seu interesse, permanente disponibilidade, sugestões e correções de uma importância fulcral nesta investigação e, sobretudo, o empenho e a exigência.

Queria agradecer também à Doutora Carla Santos, Co-Orientadora, que também aceitou e se disponibilizou imediatamente para o apoio a este projeto e ao Diretor do Agrupamento vertical de escolas de Ourique, Professor Fernando Santos, pelo suporte e ajuda que me deu durante este percurso de pesquisa.

De seguida, queria deixar uma palavra de apreço à Doutora Ana Dias, pela primeira orientação deste trabalho.

Ao Agrupamento, Direção e aos Professores que participaram na pesquisa, o meu muito obrigada pela disponibilidade e colaboração.

À minha família, principalmente aos meus pais e à minha irmã, pelo carinho, amizade, incentivo e apoio ao longo da realização deste trabalho.

E por fim não poderia de deixar agradecer à pessoa que me deu mais força para isto tudo se realizar, à minha namorada, pelo apoio, ajuda, amor e carinho.

Resumo

As escolas sofreram várias mudanças, ao longo dos anos, as quais geraram consequências a nível das condições de trabalho dos professores. Os professores trabalham a um ritmo intenso, com uma enorme sobrecarga de trabalho.

Os docentes enfrentam vários riscos psicossociais e profissionais, na sua profissão, e estes agrupam-se em seis dimensões, tais como: a intensificação de trabalho e tempo de trabalho, exigências emocionais, falta de autonomia, qualidade das relações sociais, conflito de valores e insegurança no trabalho.

Esta investigação pretende alertar para as condições de trabalho dos professores e as consequências das mesmas para a sua saúde e bem-estar no trabalho. Teve como objetivo estudar os riscos psicossociais e identificar quais os fatores de risco psicossociais e identificar quais os fatores psicossociais que se verificam na classe profissional professores, através da análise da sua relação com as variáveis sociodemográficas, socioprofissionais e apresentar estratégias de intervenção e sensibilização.

A identificação dos riscos psicossociais na classe do professorado realizou-se através do método FPSICO (método de avaliação dos riscos psicossociais), desenvolvido pelo Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT) de Espanha, que contém um conjunto de escalas com a finalidade de identificar os fatores de risco categorizados em nove fatores. O questionário foi aplicado a 44 professores do 2º e 3º ciclo do Agrupamento Vertical de Ourique do género masculino e feminino, e com uma idade média de 48,9 anos. Foram realizados durante o mês de março, obtendo-se uma amostra de 36 professores.

Face aos resultados identificaram-se os fatores de risco existentes na classe dos professores do Agrupamento Vertical de Ourique, sendo eles a *Carga de Trabalho*, a *Participação/Supervisão* e as *Relações de apoio e Suporte Social*.

Palavras-chave: Professores, Estratégias de intervenção, Riscos psicossociais, Método FPSICO

Abstract

Schools have undergone several changes over the years which have had consequences for teachers' working conditions. Teachers work at an intense pace, with a huge workload.

Teachers face various psychosocial and occupational risks in their profession, and these groups are grouped into six dimensions, such as: intensification of work and working time, emotional demands, lack of autonomy, quality of social relations, conflict of values and insecurity at work.

This research intends to alert to the working conditions of teachers and the consequences of these for their health and well-being at work. The objective of this study was to study psychosocial risks and to identify the psychosocial risk factors and to identify which psychosocial factors are present in the professional class, through the analysis of their relationship with the sociodemographic and socio-professional variables, and to present intervention and awareness strategies.

The identification of the psychosocial risks in the teachers' class was carried out using the FPSICO method (method of evaluation of psychosocial risks), developed by the National Institute of Safety, Health and Welfare at Work (INSSBT) of Spain, which contains a set of scales with the purpose of identifying risk factors categorized into nine factors.

The questionnaire was applied to 44 teachers from the 2nd and 3rd cycle of the Vertical Grouping of Ourique, male and female, with a mean age of 48.9 years. They were carried out during the month of March, obtaining a sample of 36 teachers.

Considering the results, we identified the risk factors that exist in the class of teachers of the Vertical Grouping of Ourique, being they the *Workload, the Participation / Supervision and the Relations of support and Social Support*.

Key words: Teachers, Intervention strategies, Psychosocial risks, FPSICO method

Índice Geral

Agradecimentos	i
Resumo	ii
Abstract	iii
Índice Geral	iv
Índice de figuras	vii
Índice de Tabelas	vii
Índice de gráficos	viii
Lista de Abreviaturas e Siglas	ix
CAPÍTULO I – INTRODUÇÃO	1
1.Introdução.....	2
1.1 Pertinência do estudo	4
1.2 Objetivos gerais e específicos	5
1.3 Estrutura dos capítulos.....	6
Capítulo II - ENQUADRAMENTO TEÓRICO.....	7
2.1 Enquadramento dos riscos de natureza psicossocial e a mudança das condições do trabalho	8
2.1.1 Conceito de risco psicossocial e os fatores psicossociais.....	10
2.1.2 Consequências dos riscos psicossociais.....	14
2.2 Tipologias de riscos psicossociais	16
2.2.1 Stresse Ocupacional	16
2.2.2 Síndrome de Burnout e stresse.....	17
2.2.3 O stresse no trabalho.....	20
2.3 Fatores de risco e efeitos do stresse.....	20
2.4 Prevenção do stress no contexto laboral.....	22
2.5 O docente e a sua atividade	22
2.5.1 Condições de trabalho.....	24
2.6 Os docentes e os riscos psicossociais	26
2.6.1 Assédio moral e sexual	27
2.6.2 Violência.....	31
Capítulo III-APRESENTAÇÃO DA ENTIDADE	34
3.1 Identificação do Agrupamento Vertical de Escolas de Ourique	35
3.2 Localização da Entidade	37
3.3 Estrutura do Agrupamento	38

3.4 Contexto Social e Parcerias com a entidade	39
3.5 Constituição da entidade	40
3.6 Visão, missão e valores do estabelecimento em estudo	42
Capítulo IV - ESTUDO EMPÍRICO	43
4.1 Procedimentos metodológicos	44
4.2 Objetivos do estudo	45
4.3 Procedimentos	45
4.4 Questão de Partida e Hipóteses	46
4.5 Amostra	46
4.6 Modelo de Análise	46
4.7 Instrumento de recolha de dados	48
4.7.1 Aplicação do Método	50
4.8 Estratégia de tratamento de dados	53
4.8.1 Consistência interna do Método FPSICO	54
4.8.1.1 Interpretação de resultados do método FPSICO	54
CAPÍTULO V – APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS	56
5.1 Apresentação de Resultados	57
5.2 Caracterização da amostra	57
5.3 Análise da satisfação dos professores com a vida social	60
5.4 Análise dos fatores de risco psicossociais	62
5.5 Relação entre as variáveis sociodemográficas e os fatores de risco psicossociais identificados	64
5.6 Relação entre as variáveis socioprofissionais e os fatores de risco psicossociais identificados	68
6. Discussão de resultados	74
6.1 Características sociodemográficas e riscos psicossociais	75
6.2 Variáveis socioprofissionais e riscos psicossociais	77
7. Considerações Finais	79
7.1 Medidas de prevenção	79
7.2 Projeto de Intervenção “Trabalho sem stresse ... vida melhor”	82
7.2.1 Âmbito	82
7.2.1 Enquadramento	82
7.2.2 Âmbito e objetivos	83
7.2.3 Riscos Psicossociais a que os professores do 2º e 3º ciclo estão expostos	83
7.2.4 Período de intervenção	85
7.3 Plano de ação	85
7.3.1 Panfleto	88

7.3.2 Formação/ ação de sensibilização	88
8.Conclusões.....	89
Referências Bibliográficas	93
Anexos	101
Anexo I-Ilustração do logótipo, localização geográfica e organograma da entidade....	101
Anexo II – Questionário FPSICO	103
Anexo III- Resultados do Teste ANOVA	110
Apêndices	114
Apêndice I-Panfleto.....	114
Apêndice II- Ação sensibilização/ Formação	115

Índice de figuras

Figura 1-Modelo da dinâmica do stress laboral.....	20
Figura 2- Distribuição da população dividida por sector de atividade.....	28
Figura 3-Representação gráfica da relação entre a variável dependente e as variáveis independentes.....	48
Figura 4- Organograma do projeto de intervenção.....	87
Figura 5- Logótipo do Agrupamento Vertical de escolas de Ourique.....	101
Figura 6-Localização geográfica das escolas do Agrupamento	101
Figura 7-Organograma do Agrupamento	102
Figura 8-Panfleto de divulgação aos professores	114
Figura 9-Ação de sensibilização aos professores	115

Índice de Tabelas

Tabela 1-Diferenças entre os conceitos stress e Síndrome Burnout.....	19
Tabela 2- Distribuição do pessoal docente nos diferentes níveis de ensino e escolas do Agrupamento	41
Tabela 3-Distribuição do pessoal não docente pelas escolas do Agrupamento e níveis de ensino.....	41
Tabela 4-Relação de fatores de risco psicossociais avaliados pelo FPSICO	51
Tabela 5-Relação de fatores de risco psicossociais avaliados pelo FPSICO	52
Tabela 6-Relação de fatores de risco psicossociais avaliados pelo FPSICO	53
Tabela 7-Critérios para avaliar a probabilidade de risco	55
Tabela 8-Determinação do nível de exposição.....	55
Tabela 9-Distribuição dos professores em função do grupo etário	58
Tabela 10-Distribuição dos professores em função das idades mínima e máxima	58
Tabela 11-Distribuição dos professores em função do nível de ensino	59
Tabela 12-Distribuição de professores em função das horas diárias de trabalho.....	59
Tabela 13-Distribuição de professores em função do cansaço antes e depois da jornada de trabalho	60
Tabela 14- Plano de ação nos professores do Agrupamento Vertical de Ourique	85
Tabela 15-Teste ANOVA aplicado à relação entre os fatores de risco psicossociais e a da variável independente "sexo"	110

Tabela 16-Teste ANOVA aplicado à relação entre os fatores de risco psicossociais e a da variável independente "idade"	111
Tabela 17-Teste ANOVA aplicado à relação entre os fatores de risco psicossociais e a da variável independente "Número de horas de trabalho"	112
Tabela 18-Teste ANOVA aplicado à relação entre os fatores de risco psicossociais e a da variável independente "Departamento/Nível de ensino"	113

Índice de gráficos

Gráfico 1- Distribuição dos alunos nos diferentes níveis de ensino no Agrupamento de Ourique	40
Gráfico 2-Distribuição dos professores em função do sexo	57
Gráfico 3-Análise da satisfação dos professores com a vida social	61
Gráfico 4-Análise da satisfação dos professores com a vida social	62
Gráfico 5-Resultados da aplicação do Método de Identificação de Fatores de Risco psicossociais FPSICO	63
Gráfico 6-Análise de fatores de riscos psicossociais relativamente ao sexo masculino	64
Gráfico 7-Análise de fatores de riscos psicossociais relativamente ao sexo feminino ..	65
Gráfico 8- Análise do grupo etário 35 a 44 anos	66
Gráfico 9-Análise do grupo etário 45 a 54 anos	67
Gráfico 10-Análise do grupo etário 55 a 64 anos e mais de 65 anos	68
Gráfico 11-Análise de fatores de risco psicossociais para 3 a 5 horas de trabalho e 6 a 8h de trabalho	69
Gráfico 12-Análise de fatores de risco psicossociais para 9 a 10 horas de trabalho	70
Gráfico 13-Análise de fatores de risco psicossociais para 11 a 12 horas e mais de 13 horas de trabalho	71
Gráfico 14-Análise de fatores de risco psicossociais para o nível de ensino do 2º ciclo	72
Gráfico 15-Análise de fatores de risco psicossociais para o nível de ensino do 3º ciclo	73

Lista de Abreviaturas e Siglas

ACT-Autoridade para as condições de trabalho

FPSICO – Fatores Psicosociales

INSSBT- Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo

NIOSH -North American Institute of Occupational Safety and Health

OSHA- Occupational Safety and Health Administration

OIT- Organização Internacional do trabalho

OMS - Organização Mundial de Saúde

PAA-Plano Anual de Atividades

PNSOC- Programa Nacional de Saúde Ocupacional

WHO - World Health Organization

CAPÍTULO I – INTRODUÇÃO

1.Introdução

O trabalho representa, na atualidade, um dos aspetos mais importantes na vida pessoal, grupal, social e organizacional, sendo um dos pilares fundamentais em que assenta a sociedade contemporânea.

Os indivíduos passam cerca de um terço da sua vida a trabalhar, mas a planificação/formação e preparação para o trabalho começam desde tenra idade, ocupando grande parte da vida do ser humano.

Através da história, o trabalho tem sido alvo de distintas conceptualizações, com uma representação social diferente segundo a cultura, religião e situação sociopolítica. O trabalho tem sofrido mudanças, tanto em termos de conceção e representação social, como nas suas formas e conteúdos. O significado que hoje atribuímos ao ato de trabalhar diverge dos significados atribuídos ao mesmo ato, na antiga Grécia ou durante a Revolução Industrial.

Com a Revolução Industrial, o trabalho converte-se no meio dominante para a aquisição de bens e serviços. Com a emergência do capitalismo, a atividade económica, o êxito e a ganância material convertem-se em fins.

Atualmente, tende a considerar-se o trabalho, não só como um instrumento para obter benefícios económicos, mas também como uma atividade valorada intrinsecamente, na medida em que contribui para melhorar a experiência pessoal e o desenvolvimento do indivíduo.

Associado ao desenvolvimento e funções que o trabalho tem tido ao longo da história, situam-se os significados psicológicos que este tem vindo a adquirir para os indivíduos, uma vez que é o Homem que constrói o mundo do trabalho e estrutura as suas experiências e significados. É o Homem que representa o seu próprio ambiente social e psicológico (Peiró & Prieto, 1997).

Nos dias de hoje, o local de trabalho ocupa um lugar de destaque na vida do indivíduo. Não chega a jornada de trabalho; a competência exige motivação, coesão, desejo/espírito de pertença ao projeto, devoção ao trabalho, paixão.

Com estas exigências da contemporaneidade surgem temáticas como fatores psicossociais, stresse, stresse ocupacional, que têm despertado o interesse da comunidade científica, em crescimento, desde a sua conceptualização inicial, até aos dias de hoje.

Uma das razões para o aumento das pesquisas está relacionado com o impacto negativo nas organizações, ou seja, a falta de motivação, interesse, comunicação, persistência, entre outros fatores.

Os riscos psicossociais são definidos como condições de trabalho que estão diretamente relacionados com a organização, o conteúdo do trabalho e o desempenho da tarefa, e têm a capacidade de afetar tanto o bem-estar como a saúde do trabalhador (Moreno et al., 2008).

Os riscos psicossociais no trabalho têm consequências negativas para a sociedade, para as empresas e os trabalhadores, traduzindo-se em efeitos organizacionais, como o absentismo, a menor dedicação ao trabalho, o aumento de queixas dos trabalhadores, o aumento da rotação de pessoal, a deterioração do rendimento e da produtividade.

A necessidade de se exercer bem uma função em condições pouco abonatórias é uma problemática transversal a todas as profissões, sendo que há profissões mais suscetíveis, como é o caso particular dos professores.

As condições de trabalho dos professores são influenciadas pelas características físicas do local de trabalho, pela estrutura organizacional e pelas características psicológicas e educacionais do ambiente de trabalho (Ladd, 2009). Estas condições de trabalho levam a consequências a nível da saúde, como o adoecimento físico e psicológico e o abandono da profissão, a diminuição da qualidade de vida e da qualidade da educação, trazendo riscos para a saúde física e mental (Araújo & Carvalho, 2009). As queixas mais frequentes dos professores são as dores de garganta, dores de costas, de pernas, rouquidão, cansaço mental, trabalho repetitivo e ritmo acelerado de trabalho (Gaspirini, Barreto & Assunção, 2005).

Desta forma, os professores têm sido alvo de diversas investigações, pois no exercício profissional da atividade docente encontram-se presentes diversos riscos psicossociais, alguns relacionados à natureza de suas funções; outros relacionados ao contexto institucional e social onde estas são exercidas.

Segundo Quick et al. (2003), os riscos psicossociais no trabalho têm consequências negativas para a sociedade, as empresas e os trabalhadores, traduzindo -se em efeitos organizacionais, como o absentismo, a menor dedicação ao trabalho, o aumento de queixas dos trabalhadores e clientes, o aumento da rotação de pessoal, a deterioração do rendimento e da produtividade.

1.1 Pertinência do estudo

A escolha do tema prevalência de riscos psicossociais na categoria profissional docente: o caso dos professores da Escola E.B. 2,3 /S de Ourique tem por base a motivação pessoal, pelo facto de se considerar que é de grande importância a sua abordagem, com o intuito de passar ao público em geral a realidade que existe na carreira do pessoal docente e os efeitos negativos a que estão expostos, a nível laboral.

A seleção da área de investigação deve-se principalmente ao facto de se verificar, atualmente que a carreira de docente apresenta algumas exigências, que por vezes, podem afetar o seu estado psicológico e saúde e as várias mudanças sofridas pelas escolas ao longo dos anos. Hoje em dia, surgem vários problemas, como o excesso de carga de trabalho, de atividades e de carga horária. Todos estes excessos têm implicações na saúde dos professores, que passam a ter de enfrentar vários riscos psicossociais. Por isso, é importante saber quais os constrangimentos, desafios e papéis dos professores para prevenir a sua saúde e o seu bem-estar. (Ladd, 2009)

Muitas das vezes são observáveis alguns riscos psicológicos e emocionais, físicos e fisiológicos, comportamentais, cognitivos que podem trazer consequências bastantes graves na saúde dos professores. Devido a esta “mentalidade social” de desvalorização da vertente psicológica e pelo conhecimento e observação visual como aluno, decidiu-se que o estudo desta temática seria uma mais-valia, pretendendo-se alcançar os “causadores” do mau estar psicológico e social dos professores.

Os fatores psicossociais no trabalho resultam de interações do ambiente de trabalho, do conteúdo, da natureza e das condições de trabalho, por um lado, e as necessidades, os costumes, a cultura e as condições de vida dos trabalhadores fora do trabalho. Por outro lado, estes fatores são suscetíveis de influenciar a saúde, o rendimento e a satisfação no trabalho.

Na Europa verificam-se movimentações que alertam para a importância da consciencialização e do estudo das origens das perturbações psicossociais, diferentemente da situação em Portugal, em que, apesar de se referir na legislação a designação de fatores de risco psicossociais ainda não se apresenta uma definição clara deste conceito. (Moreno et al.2008).

Ao nível da comunidade é pertinente a abordagem deste tema, para verificar a realidade que existe na carreira dos professores a nível geral. Esta temática igualmente importante

para identificar o que afeta a carreira dos professores de forma a abandonar sua profissão ou até mesmo situações de depressões.

Este estudo é bastante útil, no que concerne à melhoria das condições de trabalho dos professores, mas também pode contribuir para o melhoramento das condições de trabalho nas escolas, em geral, promovendo, assim, uma melhoria do bem-estar e saúde dos professores e dos alunos.

1.2 Objetivos gerais e específicos

Os riscos psicossociais são definidos como condições de trabalho que estão diretamente relacionados com a organização, o conteúdo do trabalho e o desempenho da tarefa, e têm a capacidade de afetar o bem-estar e a saúde do trabalhador. (Moreno et al.2008)

Segundo Jimenez (2014), os riscos psicossociais no trabalho relacionam-se com as interações no trabalho (o seu meio ambiente, a satisfação no trabalho e as condições na organização), as capacidades do trabalhador e as suas necessidades e cultura. Tudo isto pode influenciar a saúde, o rendimento e a satisfação no trabalho. Assim, os riscos ou fatores psicossociais referem-se simultaneamente ao contexto de trabalho e ao conteúdo do trabalho.

Optou-se por identificar situações de risco profissional na classe profissional dos professores do Agrupamento Escolar 2º/3º ciclo de Ourique e relacionar fatores psicossociais com as variáveis sociodemográficas, socioprofissionais e promover a saúde e bem-estar da classe do professorado. Este é o objetivo geral desta dissertação.

Quanto aos objetivos específicos apresentam-se os seguintes:

- Analisar a relação das variáveis sociodemográficas (idade, sexo, tempo serviço) e socioprofissionais (horário de trabalho; carga de trabalho; nível de cansaço; departamento afeto; exigências da atividade; conteúdo do trabalho; desempenho; interesse pelo trabalhador/compensação) com os fatores de risco psicossociais ligados ao trabalho dos professores do 2º/3º ciclo;
- Apresentar uma estratégia de intervenção no âmbito da prevenção de riscos psicossociais no Agrupamento.

A elaboração deste estudo visa dar visibilidade à temática dos riscos psicossociais, ainda algo desvalorizada, começando-se para tal por se estabelecer uma questão de partida à qual se pretende dar resposta: “Quais os fatores de riscos psicossociais a que os docentes do Agrupamento de Ourique do 2º e 3º ciclo estão expostos?”

Para atingir os objetivos propostos, esta dissertação baseou-se no questionário FPSICO, desenvolvido *pelo Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT)* de Espanha, que permite identificar e analisar os fatores de risco psicossociais aos quais estes docentes estão sujeitos.

1.3 Estrutura dos capítulos

A presente dissertação é constituída por cinco partes. No capítulo I, é a apresentação dos objetivos do em estudo, da pertinência e a introdução. No capítulo II, apresenta-se o enquadramento teórico, abordando o conceito associado aos riscos psicossociais, os fatores e consequências no local de trabalho. De seguida aborda-se as tipologias de riscos psicossociais como é o caso do stress ocupacional, assédio moral e sexual, a violência, síndrome de Burnout e a prevenção do stress no contexto laboral. Posteriormente apresenta-se a atividade dos docentes e as condições no trabalho.

No capítulo III faz-se a apresentação da entidade escolar onde decorreu o estudo, ou seja, o Agrupamento 2º/3º ciclo de Ourique.

No capítulo IV, faz-se uma descrição do estudo empírico, esclarecendo-se a metodologia a utilizar, a questão de partida para o estudo, os objetivos, as hipóteses, as variáveis, a definição da amostra, o procedimento e o método de verificação de consistência de resultados propostos da realização deste estudo.

Por fim o capítulo V, apresenta-se a análise e discussão dos resultados relativos à recolha de dados do questionário que foi disponibilizado para preenchimento pelos professores do agrupamento escolar.

Na conclusão, apresentam-se as principais conclusões do estudo realizado e propostas de intervenção e de estudos futuros.

Capítulo II - ENQUADRAMENTO TEÓRICO

2.1 Enquadramento dos riscos de natureza psicossocial e a mudança das condições do trabalho

Nas últimas décadas, os países ocidentais têm sido sujeitos a mudanças substanciais das condições de trabalho. Estas mudanças têm sido abrangentes, isto é, começam na indústria e acabam no comércio, ou seja, colocam diferentes pressões nos sindicatos dos trabalhadores, empregadores e empregados.

Ao longo das últimas décadas, tem sido colocado uma maior ênfase na natureza da mudança do trabalho e as novas formas de risco que estas podem trazer à saúde e bem-estar do trabalhador, estes novos riscos têm a denominação de riscos. O risco consiste na probabilidade de alguém sofrer um dano através do perigo. Este está relacionado com a exposição de alguém a um determinado perigo, exposição essa que resultará numa recompensa ou pagamento.

Os riscos sociais estão, de facto, a aumentar e que é previsível que venham a aumentar muito mais no futuro (Coelho, 2009). Apesar disso, o interesse no estudo dos riscos psicossociais é relativamente recente e deve-se essencialmente às mudanças no mercado que se traduzem num conjunto de novos riscos para o trabalhador. Mudanças como a transição de um mercado de indústria para um mercado de serviços, que levou por sua vez à criação de grandes multinacionais que exigem mais competição e grandes níveis de produção e rendimento do trabalhador. Na realidade, os riscos psicossociais aumentam por múltiplas razões, que têm a ver com as diversas tendências de alteração no mundo do trabalho que se verificam sobretudo desde os finais da década de setenta e que se podem agrupar em cinco grandes “categorias” (Coelho, 2009):

- Alterações socioeconómicas (globalização, terciarização da economia, feminização da população ativa e envelhecimento demográfico);
- Um novo paradigma tecnológico e a alteração do conteúdo e da natureza do trabalho;
- Novas formas de organização do trabalho;
- Alteração dos espaços de trabalho;
- Alteração do significado do trabalho e dos valores laborais.

Assim, a relação entre as características do emprego e a saúde dos trabalhadores pode ter uma influência significativa no bem-estar físico e mental. (Coelho, 2009).

Segundo Cox e Cox (1993), as abordagens clássicas da Saúde Ocupacional preocupam-se, sobretudo, com os efeitos que a exposição aos riscos mais tangíveis, decorrentes do

trabalho têm sobre a saúde dos trabalhadores. A atenção foca-se essencialmente na identificação, controlo e monitorização de riscos de natureza biológica, química e física nos locais de trabalho.

Mas a importância dos fatores psicológicos e sociais no trabalho tem despertado cada vez mais interesse e é possível afirmar que, apesar das relações entre o trabalho e a saúde/doença serem estudadas desde a antiguidade, só a partir da Revolução Industrial é que estas temáticas assumiram outros contornos. Talvez porque foi nesta altura que o trabalhador passou a estar sujeito a jornadas de trabalho extensas, a salários baixos, a condições de trabalho penosas e perigosas, falta de higiene ou conforto. Assim, e nestas condições, é fácil constatar que proliferavam os acidentes de trabalho, o envelhecimento precoce, absentismo e elevadas taxas de mortalidade.

A Autoridade para as Condições de Trabalho (2013) refere que as mudanças significativas que ocorreram no mundo do trabalho nas últimas décadas resultaram em riscos emergentes no campo da segurança e saúde ocupacional. E levaram além de riscos físicos, químicos e biológicos, ao surgimento de riscos psicossociais.

Os riscos psicossociais relacionados com o trabalho têm sido identificados como um dos grandes desafios contemporâneos para a saúde e segurança e estão ligados a problemas nos locais de trabalho, tais como o stresse, violência, assédio e intimidação no trabalho.

Segundo dados Europeus de 2007, cerca de 8% dos trabalhadores portugueses afirmaram ter um ou vários problemas de saúde ligados ao trabalho, (média europeia em 8,7%) em que mais de 48% dos casos afetava a vida do dia-a-dia e cerca de 50% determinava uma situação de absentismo. Cerca de 19% declararam que esta afetação estava relacionada com aspetos da saúde mental e cerca de 50% com aspetos relativos à saúde física. (Autoridade para as Condições de Trabalho, 2013)

Em 2007, segundo dados Europeus mais de 40% dos trabalhadores dos transportes e comunicações de Portugal acredita que o stresse afeta negativamente a sua saúde e segurança. Cerca de 79% dos gestores europeus estão igualmente preocupados com o stresse do trabalho.

Segundo a Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho (2009) o principal obstáculo à prevenção dos riscos psicossociais nas empresas portuguesas é, sem dúvida, a falta de recursos (65% dos casos), embora estejam sensíveis às exigências legais sobre a matéria.

2.1.1 Conceito de risco psicossocial e os fatores psicossociais

O conceito de risco psicossocial não consensual, assistindo ainda alguma dificuldade na sua definição, sendo que este facto é ainda agravado pela confusão com o conceito de stress ocupacional (Coelho, 2009). Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1984) os riscos psicossociais representam um conjunto de perceções e experiências do trabalhador e englobam muitos aspetos. A mesma organização (OIT, 1984) considera que os fatores psicossociais no trabalho consistem nas interações do meio de trabalho, do conteúdo, da natureza e das condições de trabalho. Ou seja, por um lado, as capacidades, as necessidades, os costumes, a cultura e as condições de vida dos trabalhadores fora do trabalho, por outro lado, estes fatores são suscetíveis de influir sobre a saúde e sobre a performance e a satisfação no trabalho.

A Agência Europeia de Segurança e Saúde no Trabalho (2009) enuncia que os aspetos que dizem respeito ao desenho do trabalho, organização/gestão e aos seus contextos sociais e ambientais têm potencial de causar danos a nível físico, social ou psicológico. Entende-se por fatores psicossociais, as características inerentes às condições de trabalho, mas sobretudo da sua organização, que podem prejudicar a saúde das pessoas através de mecanismos psicológicos. (Coelho, 2009)

A condição ou as condições do indivíduo, do meio ambiente extralaboral, que sob determinadas condições de intensidade e tempo de exposição, podem gerar efeitos negativos no próprio trabalhador ou trabalhadores, na organização e nos grupos. O que por último produzem stress, que tem efeitos a nível emocional, cognitivo. (Coelho, 2009)

Os riscos psicossociais são agrupados em cinco áreas, sendo elas: novas formas de contratos e insegurança no trabalho, mão-de-obra em envelhecimento, intensificação do trabalho, exigências emocionais elevadas no emprego e difícil conciliação entre a vida profissional e familiar. (OSHA, 2007)

Assim, pode-se considerar como riscos psicossociais, aqueles que derivam das interações entre o conteúdo do trabalho, da organização do trabalho, dos sistemas de gestão, das condições organizacionais e ambientais de trabalho, por um lado, e as competências e necessidades do trabalhador por outro (Cox & Cox, 1993). Estes autores enumeram, com base nos estudos realizados, nove características diferentes do trabalho que se constituem como fatores de risco psicossocial. As Características do Trabalho e Condições de Risco são as seguintes:

1)Característica do Trabalho

- Condições de Risco

2)Função Organizacional e Cultura

- Comunicações pobres;
- Organização como ambiente pobre em tarefas;
- Ambiente pobre em resolução de conflitos;
- Ambiente pobre.

3)Participação

- Baixa participação na tomada de decisões.

4)Desenvolvimento da Carreira e Status Profissional

- Carreira incerta ou estagnada;
- Status profissional pobre ou valor social baixo;
- Salário baixo, insegurança no emprego.

5)Conteúdo do Trabalho

- Tarefas mal definidas ou incertas;
- Ausência de variedade;
- Trabalho fragmentado ou sem sentido;
- Subutilização das competências;
- Constrangimentos físicos.

6)Carga e Ritmo de Trabalho

- Sobre ou subcarga quantitativa;
- Sobre ou subcarga qualitativa;
- Ritmo de trabalho elevado;
- Ausência de controlo sobre o ritmo de trabalho;
- Pressão temporal.

7)Organização do Trabalho

- Plano de trabalho inflexível;
- Horário imprevisível;
- Horários longos ou antissociais;
- Trabalho por turnos.

8)Relações Interpessoais no Trabalho

- Isolamento social ou físico;
- Ausência de suporte social;
- Conflitos e violência interpessoal;

- Relação pobre com os superiores.

9) Interface Casa-Trabalho

- Exigências conflitantes do trabalho e casa;
- Baixo suporte social proveniente de casa;
- Problemas com carreiras duplas.

O trabalho pode ser uma fonte importante de identidade e autoestima, de onde derivam sentimentos positivos, que conduzem ao aumento da implicação com o trabalho, ou pelo contrário, pode converter-se numa fonte de frustração e aborrecimento. Neste último caso, os sentimentos negativos, poderão conduzir à redução dos níveis de implicação com o trabalho, satisfação laboral e desejo de execução. (Peiró & Prieto, 1996)

Os sentimentos negativos, quando se prolongam no tempo por um período de tempo que varia consoante o indivíduo, podem dar origem a algumas problemáticas. Estas podem encontrar a sua origem em diferentes fatores inerentes ao trabalho, características pessoais e ambientais. Assim, é importante afirmar que a forma como cada indivíduo lida/enfrenta as diferentes situações, determinará em grande medida o aparecimento ou não do stresse.

O stresse, o Burnout e o *Mobbing*, são conceitos facilmente encontrados quando abordamos os riscos psicossociais. Não são doenças, mas podem levar a alterações no modo como os trabalhadores se comportam no trabalho. É importante reconhecer estes sinais precocemente, uma vez que, se forem prolongados, podem levar a problemas de saúde físicos ou mentais, sendo que, em casos extremos, a exposição de longa duração a estes riscos ou eventos traumáticos no local de trabalho, podem levar a problemas psicológicos e ser condutores de perturbações psiquiátricas (Leka S. 2008)

Assim, como fontes de stresse, podem agrupar-se em três grupos: (Martinez, 2002)

1) Fatores associados ao ambiente

- Exigências físicas (ou agentes físicos): ruído, vibração, temperatura, ventilação, humidade, iluminação, condições de higiene e clima;
- Conteúdo do trabalho: carga de trabalho, tarefas repetitivas, controlo do trabalho, exigências mentais;
- Aspetos temporais do trabalhador: trabalho por turnos, trabalho noturno;
- Papel do indivíduo na organização: conflito de papéis, ambiguidade de papéis, responsabilidade;
- Relacionamento e exigências interpessoais: relacionamentos no trabalho (relacionamentos sociais com pares, superiores e subordinados) e exigências

interpessoais (incongruência da posição social, estilo de liderança e pressão do grupo).

- Desenvolvimento da carreira: insegurança (instabilidade) no emprego, possibilidade de promoção;
- Remuneração: pagamento, benefícios, questões de equidade.
- Clima e estrutura organizacional: autonomia, tipo de estrutura, recompensas, respeito, participação no processo de tomada de decisão, comunicação, restrições injustificadas;

2) Fatores extra-organizacionais

- Inclui os aspetos que dizem respeito à vida do indivíduo, aspetos esses que podem interagir com o trabalho/organização e, assim, exercer pressão/influência sobre o indivíduo.

3) Fatores relacionados com o indivíduo

- Fatores genéticos: como sexo, etnia, condições de saúde ou inteligência;
- Aspetos adquiridos: classe social, cultura, nível educacional, habilidades e experiências;
- Fatores dispostivos: traços de personalidade, necessidade e valores, estilo de comportamentos.

De referir que os fatores associados ao ambiente de trabalho, em especial os que estão relacionados com desenho, organização e gestão do trabalho e os do contexto organizacional da empresa, têm sido considerados como fatores de risco com potencial para causar dano físico ou mental ao trabalhador. (Cox & Griffiths, 1995)

Outra fonte de stresse é a introdução das novas tecnologias, dado que obriga os trabalhadores a uma adaptação continua a novos equipamentos e a novas formas/métodos de trabalho. (Cox & Griffiths, 1995)

A sobrecarga e a subcarga de trabalho constituem-se de igual forma como duas fontes de stresse ocupacional. Há dois tipos de carga excessiva, quantitativa quando há muito trabalho a realizar, ou qualitativa quando o trabalho a realizar é demasiado difícil. Quanto à subcarga de trabalho, esta pode tornar-se pernicioso, porque o indivíduo não se sente suficientemente desafiado pelo trabalho. A subcarga pode estar associada a tarefas rotineiras e aborrecidas (segundo a perceção do sujeito).

Desta forma, são muitos os riscos psicossociais a que os trabalhadores se encontram expostos no local de trabalho, e quando não existe uma prevenção precoce, origina

consequentemente a exposição a outros riscos para o indivíduo, “sendo (Leka *et al.*, 2010)”:

1)Riscos físicos e fisiológicos

A exposição a riscos psicossociais no trabalho a nível físico e fisiológico estão associados à incidência de doenças cardíacas, inibição do sistema imunitário, lesões musculoesqueléticas, transtornos digestivos e alguns tipos de cancro e de problemas do sistema reprodutor.

2)Riscos Comportamentais

São considerados os primeiros e mais evidentes sinais de mau estar. Incluem alterações comportamentais como: início/aumento do consumo de álcool, tabaco ou outras drogas; maior isolamento; roer as unhas; tornar-se desastrado ou negligente com a sua aparência ou com o seu trabalho; redução da pontualidade; propensão para acidentes; agressividade/violência.

3)Riscos psicológicos e emocionais

Estes riscos apresentam como características nos indivíduos a irritabilidade; ansiedade; mau humor; angústia; isolamento; fadiga; problemas de relacionamento com colegas. Pode ainda conduzir a problemas familiares, problemas de sono (insónia ou hipersónia), disfunção sexual, esquizofrenia e paranoias, depressão e Burnout.

4)Riscos cognitivos

Os trabalhadores neste tipo de riscos tornam-se incapazes de relaxar e concentrar-se; têm dificuldade em lembrar-se; têm dificuldade em aprender informações novas; têm dificuldade em pensar logicamente e tomar decisões; demonstrar pensamento negativo; apreciar menos o seu trabalho e sentir-se menos comprometido com ele.

2.1.2 Consequências dos riscos psicossociais

Os fatores psicossociais podem levar a problemas de saúde, como depressão, stresse, ansiedade, problemas de sono, entre outros. Existem fatores que contribuem para acentuar estas doenças, tais como a insegurança do emprego, o sentimento de insegurança, horários irregulares, intensificando o ritmo de trabalho, o aumento da complexidade das tarefas, o envelhecimento da força de trabalho e lidar com pessoas, especialmente no setor dos serviços. (Europa Press, 2007).

Quando existir um equilíbrio entre as condições de trabalho e os fatores humanos, o trabalho cria sentimentos de superioridade e confiança em si próprio, ou seja, aumenta a motivação, a capacidade de trabalho, a satisfação no trabalho e melhora a nível da

saúde. Caso existir desequilíbrio, os efeitos podem ser diversos, nomeadamente a insatisfação no trabalho, reações de comportamento, consequências psicofisiológicas e, até mesmo incidentes ou acidentes de trabalho. (Europa Press, 2007).

Desta forma, as principais consequências que podem acontecer na exposição a riscos psicossociais são:

1)Consequências psicológicas

Os fatores psicossociais nocivos ao longo do tempo, pode originar uma diminuição das defesas psíquicas do trabalhador, provocando alterações emocionais. Favorecendo assim, o aparecimento de transtornos emocionais tais como sentimentos de insegurança, ansiedade, medo, fobias, apatia, depressão, etc. Além disso, estas alterações podem ser acompanhadas de perturbações das funções cognitivas como a atenção, a memória, o pensamento, a concentração, etc. (Carit & ACT, 2012; Leka *et al.*, 2003)

2)Reações de comportamento

As reações de comportamento afetam tanto a vida pessoal e familiar, como a vida social e profissional do trabalhador, repercutindo na eficiência das organizações. A Organização Internacional do Trabalho (1986) classifica os transtornos do comportamento em dois, os ativos e os passivos. Os comportamentos ativos são relacionados com as reclamações, greves, enfrentamentos com chefes e superiores hierárquicos, atrasos, etc. Enquanto que os comportamentos passivos estão relacionados com a resignação, indiferença pela qualidade do trabalho, absentismo, falta de participação, não ter vontade de estar com outras pessoas, sentir-se agoniado, infeliz, não conseguir dormir bem, abusar da comida, do álcool ou o tabaco, etc.

3)Consequências psicofisiológicas

O aparecimento de um ou outro transtorno depende da sensibilidade de cada pessoa, já que este tipo de alterações costuma afetar a parte mais débil de cada indivíduo.

Assim o stresse provocado pelo trabalho está associado à incidência de doenças cardíacas, inibição do sistema imunitário, lesões musculoesqueléticas, transtornos digestivos e alguns tipos de cancro e de problemas do sistema reprodutor. (Leka *et al.*, 2008)

4)Incidentes e acidentes de trabalho

A exposição a estes riscos, pode provocar alterações cognitivas tais como: a incapacidade de relaxar e concentrar-se ou ter dificuldade em pensar logicamente (ACT, 2012; Leka *et al.*, 2008). Estas condições podem gerar no trabalhador distrações,

comportamentos inseguros, falta de vontade, desleixo, que pode resultar em incidentes ou acidentes.

2.2 Tipologias de riscos psicossociais

2.2.1 Stresse Ocupacional

É considerado como um tipo particular de stressor externo, em que está relacionado com a vida profissional do indivíduo e hoje em dia, é um fator determinante das doenças ocupacionais.

O trabalho faz parte da vida das pessoas e desempenha um papel determinante sobre as mesmas, em que a maior parte do tempo das pessoas é dedicada à sua profissão, com ritmos de trabalho intensos, exigências a nível de atenção e concentração elevadas, para desempenhar as suas atividades no seu dia-a-dia. (Lipp, 2007)

De acordo com Moraes et al. (1993) o stresse ocupacional está presente em todos os contextos de trabalho, como também em todos os níveis.

Paschoal & Tamayo (2004), consideram que o stress ocupacional é um processo que o indivíduo reage às atividades do seu trabalho como stressantes, que excedem as suas capacidades e provocam reações negativas nos indivíduos.

O ambiente de trabalho, as suas características físicas e as relações sociais estabelecidas diariamente, são fatores diretamente relacionados ao desgaste físico e psicológico dos indivíduos. Os efeitos do stresse ocupacional podem ser entendidos pelo alto índice de absentismo, rotatividade, aumento de erros e acidentes no trabalho, professores desmotivados e diminuição da produtividade (Lima, 2007). A depressão, ansiedade, pânico, doenças psicossomáticas, entre outras em sua maioria, são ocasionadas pelo desgaste emocional vividos nas relações de trabalho, bem como na vida social, onde acabam por não responder de forma adequada às exigências do trabalho. (Ballone, 2002)

A relação que existe entre stresse e o ambiente organizacional, são alguns dos fatores que podem originar desgaste e consequentemente stresse no indivíduo. Para Maslach & Leiter (1999), a sobrecarga de trabalho, a falta de autonomia sobre a tarefa e a ausência de recompensa pelo trabalho, contribuem para o desenvolvimento do desgaste psíquico e físico do trabalhador. Assim, o indivíduo stressado trará um retorno para a organização, em vários aspetos, pois perde a motivação, desvalorizado e vai apresentar atitudes negativas. De acordo com Ballone (2002) diversos fatores dentro do ambiente de trabalho são importantes para desencadear stress, tais como: falta de estímulo; falta

de perspetivas; alterações do sono; ergonomia; sobrecarga; ruído. Todo o trabalho é stressante, porém o nível de stresse dependerá da individualidade de cada um. E quanto maior for o seu nível, a probabilidade de a pessoa saber lidar com os problemas diários pertinentes ao seu trabalho serão menores e exigirão o mínimo de esforço possível para realização das tarefas (Lipp & Tangarelli 2002).

O stress ocupacional, pode resultar em consequências que são levadas a sério, dentro destas destacam-se o absentismo, as queixas frequentes, os acidentes no trabalho, os problemas e conflitos interpessoais, o mal atendimento ao cliente.

Ser professor significa optar por uma das profissões mais exigentes em termos da exposição ao stresse ocupacional (Sousa, 2010). As razões que explicam essa situação são várias, nomeadamente, o relacionamento com os alunos (Pithers, 1995), o salário inadequado e a perceção de baixo estatuto profissional (Carlson, 1995), os conflitos e a ambiguidade de papéis, as pressões de tempo a relação com os supervisores e mesmo o ter de lecionar a turmas com maior número de alunos do que o aconselhável (Sousa, 2010). Entre esses fatores de stresse, alguns derivam de mudanças no funcionamento organizacional, existindo autores que defendem a possibilidade de o stresse organizacional poder ter consequências significativas na atividade docente, principalmente no nível físico (fadiga, insónias, dores de cabeça e tensão nervosa) e psicológico (ansiedade, depressão, exaustão emocional e mesmo Burnout (Sousa, 2010). Quando o stresse chega a um nível muito elevado, e o indivíduo já tem esgotado a sua energia para lutar, é que surge a síndrome de Burnout, uma expressão originária do idioma inglês e que significa, “queimar-se” ou “destruir-se pelo fogo de fora para dentro”, como algo que deixou de funcionar pela falta de energia.

2.2.2 Síndrome de Burnout e stresse

A síndrome de Burnout traduz-se numa experiência subjetiva interna que engloba sentimentos e atitudes e que possui um cariz negativo para o sujeito, uma vez que implica alterações e disfunções psicofisiológicas com consequências nocivas para o indivíduo e para a organização.

Segundo Schaufeli & Enzman (1998), o Burnout distingue-se do stresse em alguns aspetos: no longo prazo que envolve um processo de Burnout, na sintomatologia e nos níveis iniciais de motivação que são elevados. Os mesmos autores defendem que o Burnout distingue-se, conceptual e empiricamente, da depressão, ou seja, primeiro

porque o Burnout relaciona-se com o trabalho e depois porque o Burnout inclui sintomas sociais e que não ocorrem na depressão.

O stress refere-se a um processo de adaptação temporário que é acompanhado por sintomas físicos e mentais; o Burnout, refere-se a uma quebra na adaptação acompanhada por mau funcionamento crónico no trabalho. As características mais comuns associadas à síndrome de Burnout são a sensação de esgotamento emocional, mental e afetivo, uma atitude fria e indiferente em relação aos outros e a sensação de inadequação ao trabalho.

O Burnout é considerado como um tipo de stress ocupacional prolongado, que resulta particularmente das exigências interpessoais no trabalho, no essencial pode considerar-se que esta síndrome é o resultado a longo prazo, do desequilíbrio entre investimentos e resultados. (Schaufeli & Enzman, 1998)

Freitas (1999) defende que um dos principais problemas que se colocam neste tipo de perturbação tem a ver com a dificuldade de identificação/diagnóstico, quer pelo seu início e instalação insidiosos, quer pela dificuldade do seu reconhecimento pelos técnicos de saúde, aliás como acontece com outras perturbações de natureza emocional. Esta síndrome afeta, particularmente, os profissionais de saúde, professores, advogados, em geral todos os indivíduos que tenham de trabalhar com outros, isto é, maioritariamente a generalidade das profissões que apresentem muita interação com indivíduos (Coelho, 2009).

Desta forma existem três dimensões que caracterizam a síndrome de Burnout: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização “pessoal (Gil-Monte & Peiró, 1997):”

- **Exaustão emocional:** quando os trabalhadores sentem que não podem dar mais de si mesmo a nível afetivo. É uma situação em que se verifica um esgotamento da energia e dos próprios recursos emocionais, devido à experiência de estar emocionalmente esgotado por causa do contacto diário estabelecido e mantido com pessoas que são entendidas como seu objeto de trabalho.
- **Despersonalização:** pode ser definido como o desenvolvimento de sentimentos negativos e de atitudes sobre as pessoas com que se trabalha. Estas podem ser entendidas, pelos profissionais com Burnout de forma desumana, devido a um endurecimento afetivo porque a leva a culpá-los dos seus problemas.
- **Baixa realização pessoal:** É a tendência que os profissionais “vítimas” de Burnout têm em avaliarem-se de forma negativa e, de certo modo, essa avaliação negativa afeta a habilidade e a realização do trabalho, assim como, a relação com as pessoas

com quem lidam e trabalham. Sentem-se descontentes consigo próprios e insatisfeitos com os seus resultados profissionais.

Segundo França & Rodrigues (1997) a síndrome de Burnout é uma das principais consequências do stress profissional. Para Jacques (2002) esta síndrome caracteriza-se por desgaste físico, exaustão emocional, despersonalização, diminuição da realização e da produtividade profissional e depressão. De acordo com as colocações de França (1997) Burnout é definido como: Sintomas e sinais de exaustão física, psíquica e emocional, devido á má adaptação do indivíduo a um trabalho prolongado, altamente stressante e com excesso de carga de trabalho. Caracteriza-se por sentimento de frustração em relação a si e ao trabalho. A síndrome de Burnout é percebida como um desgaste físico muito grande que o indivíduo sente ao tentar utilizar suas forças para se adaptar, onde o consumo de suas energias acaba por gerar uma exaustão, ou mesmo despersonalização e consequente adoecimento. Burnout é o valor que o profissional paga por lutar para alcançar uma grande realização, ou mesmo por cuidar de outras pessoas (França & Rodrigues, 2002).

Assim, verifica-se que o stress ocupacional possui vários fatores desencadeantes e que podem resultar em problemas que vão desde o absentéismo, até a síndrome de Burnout e acaba por prejudicar tanto o profissional, como a organização a qual está inserido. Diante disso, é notória a importância de se aprofundar teoricamente sobre as doenças e sintomas relacionados ao stress.

Tabela 1-Diferenças entre os conceitos stress e Síndrome Burnout

Stresse		Síndrome Burnout	
Sinais e sintomas	Causas	Sinais e sintomas	Causas
<ul style="list-style-type: none"> -Dor de cabeça; -Distúrbios; -Irritabilidade; -Cansaço; -Dificuldades de concentração ou tensão muscular; -Dificuldade respiratória e memória; -Problemas digestivos; -Pressão alta; 	<ul style="list-style-type: none"> -Baixa resistência à frustração; -Ameaças constantes; -Competividade; -Falta de tempo para si mesmo; -Ansiedade; -Baixa autoestima 	<ul style="list-style-type: none"> -Perda de energia pela pretensão persistente de um conjunto de expectativas inalcançáveis; -Fadiga emocional, física e mental; -Sentimento de impondência e inutilidade; -Falta de entusiasmo pelo trabalho e pela vida em geral; -Baixa autoestima; -Desenvolvimento de sentimentos e atitudes negativas pelas pessoas. 	<ul style="list-style-type: none"> -Combinações de variáveis: físicas, psicológicas, sociais e organizacionais;

Fonte: baseado em Gomes 2013

2.2.3 O stresse no trabalho

O stresse relacionado com o trabalho é o conjunto de reações emocionais, cognitivas, comportamentais e fisiológicas relacionadas com os aspetos adversos e nocivos do conteúdo, organização e ambiente de trabalho. É tanto maior quanto maior for o desequilíbrio e a dificuldade de controlo na interação entre os indivíduos e o trabalho. O stresse no trabalho revela uma dissonância entre as necessidades do indivíduo e a realidade das condições do seu trabalho. Este processo assenta em dimensões fisiológicas, psicológicas e sociológicas e têm em comum os seguintes elementos: Agentes stressores / fonte de stresse – de diferentes naturezas: física, química, biológica, mecânica, psicológica e sociológica. Um conjunto de características pessoais: tipo de personalidade, sexo ou classe social. Indicadores de stresse: sintomas fisiológicos, somáticos, psicológicos e comportamentais.

Entre os modelos mais divulgados, destacam-se o de Cooper (1976) e Cox (2000) centrados na natureza e análise dos fatores de stresse no trabalho e as suas consequências organizacionais e pessoais, como demonstra a figura 1.

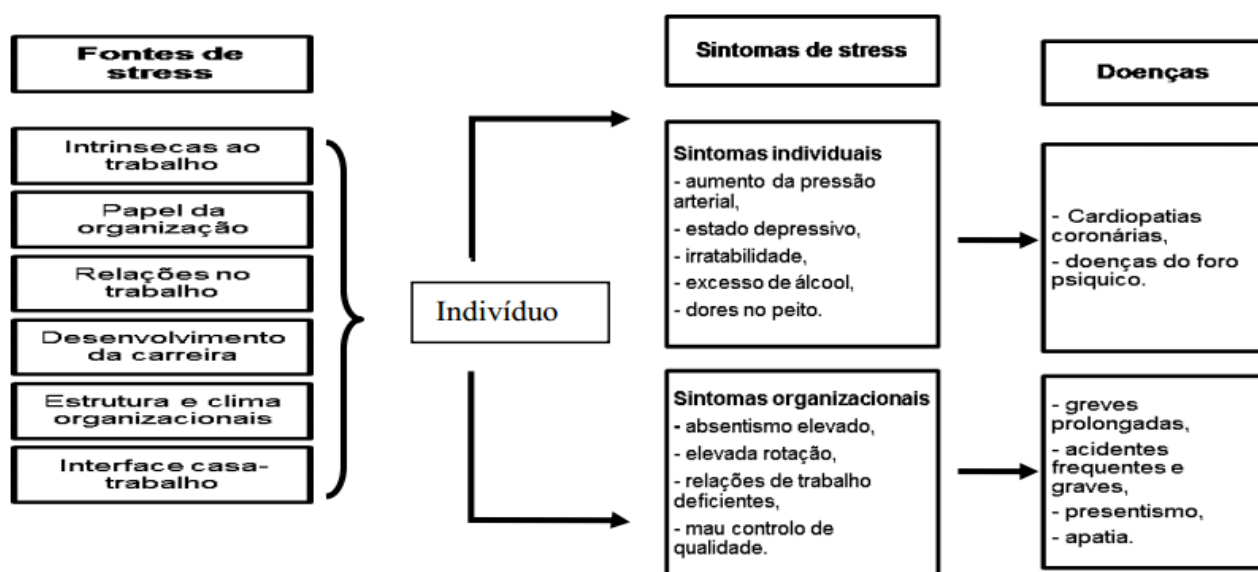


Figura 1-Modelo da dinâmica do stresse laboral

Fonte: Adapt. de Cooper, 1976, cit Santos 2008

2.3 Fatores de risco e efeitos do stresse

Existe um consenso alargado acerca de fatores de risco psicossociais que são considerados stressores ou têm potencial para causar danos na saúde, englobando

categorias de características laborais, inerentes aos ambientes de trabalho e às organizações, associados ao conteúdo do trabalho ou ao contexto do trabalho.

Segundo Freitas (2011), alguns dos stressores mais comuns são:

- Desfasamento entre direitos e obrigações;
- Objetivos e significados pouco claros, quer ao nível da empresa, quer pessoais;
- Falta de conhecimento e apoio;
- Excesso ou falta de trabalho;
- Instruções ou orientações ambíguas;
- Falta de influência ou de margem de manobra para decidir;
- Tempo insuficiente para fazer bem o trabalho;
- Discriminação e intimidação;
- Exposição à violência ou ameaça á violência;
- Capacidade e competência inadequadas;
- Risco de perder o emprego;
- Exposição profissional a fatores físicos nocivos;
- Erros que produzem custos elevados ou geram riscos para a saúde ou a vida de terceiros.

De acordo com *Health and Safety Executive* (2001) entre os principais fatores de riscos estão: a cultura organizacional, exigências, controlo, relacionamento no trabalho, mudanças, ambiguidade acerca do papel desempenhado e a formação. Se, por um lado, o trabalho poderá ser fonte de autoestima, identidade, apoio social e recompensas materiais, quando o ambiente de trabalho é solidário e propiciador de equilíbrio por outro, quando isto não acontece, podem desencadear-se situações de stresse. Nessas alturas os trabalhadores têm dificuldades em concentrar-se, aprender, ser criativos e de tomar decisões. Por outro lado, podem assumir comportamentos nocivos para a saúde tais como o consumo de álcool, tabaco ou uma conduta agressiva. Na esfera emocional cabe assinalar as reações de ansiedade e depressão. As queixas fisiológicas podem incluir sintomas cardiovasculares, queixas pulmonares, problemas gástricos e intestinais, podendo ainda incluir alterações a nível do sistema nervoso central, tensão emocional, entre outros. A nível social salientam-se comportamentos como a apatia, a rotura familiar, o comportamento impulsivo, a agressão interpessoal, isolamento social e separação conjugal.

2.4 Prevenção do stress no contexto laboral

As exigências do ambiente de trabalho, o controlo que o trabalhador exerce, o apoio social de que dispõe, o esforço que realiza e a recompensa que obtém pelo seu envolvimento são alguns dos elementos fundamentais para a prevenção do stress. De acordo com o North American Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH, 2014) as propostas para a eliminação dos fatores de stress passam por:

- ✓ Horários de trabalho – estabelecer horários não conflitantes com os requisitos do trabalho;
- ✓ Participação/ controlo dos trabalhadores nas decisões que os afetem;
- ✓ Carga de trabalho – compatibilidade as tarefas com as capacidades dos trabalhadores, com previsão de tempo de recuperação;
- ✓ Conteúdo funcional – as tarefas devem ser satisfatórias e adequadas às qualificações;
- ✓ Funções definidas com clareza;
- ✓ Ambiente social que proporcione uma boa relação com os colegas;
- ✓ Futuro – evitar ambiguidades quanto ao desenvolvimento da carreira e à segurança do empregador.

A nível de intervenção, privilegiando uma estratégia de promoção e proteção da saúde mental dos trabalhadores devem ser respeitados postulados tais como: (Freitas, 2011)

- Melhorar o conteúdo e a organização do trabalho na fase de conceção;
- Vigiar os fatores de risco e os distúrbios psicológicos associados as situações de trabalho;
- Assegurar a informação, formação e sensibilização;
- Alargar o âmbito dos serviços de saúde do trabalho, garantindo uma valência de saúde mental

2.5 O docente e a sua atividade

Ser professor é ter vocação. É ter a função de educar e a missão de transmitir cultura às novas gerações. Os professores desenvolvem o seu trabalho dentro de uma instituição (Montero, 2005).

As funções dos docentes são preparar os alunos para os exames, incluir todos os alunos, mesmos aqueles com deficiências, preparar os alunos para o mercado de trabalho, entre outros. (Sardo, 2010)

Os professores têm diversas tarefas, a saber: a vigilância, a tutoria, a supervisão dos estagiários, as reuniões com os pais, a preparação das aulas, a correção e avaliação de testes e trabalhos, entre outras (Tardif & Lessard, 2005).

Para planear o ano letivo, é sinónimo de discutir propostas institucionais, fixar metas e objetivos, pesquisar e selecionar materiais e informação, diagnosticar a realidade dos alunos, ministrar aulas, interagir face à ansiedade escolar e acompanhar o processo de desenvolvimento dos alunos, são também tarefas docentes. (Ferreira, 2013)

A preparação das aulas, é feita à noite e, muitas vezes, aos fins-de-semana, o mesmo acontecendo com a preparação de documentos e outros materiais, bem como com a correção dos trabalhos dos alunos. E, durante as férias, os professores têm, por vezes, de ocupar o seu tempo a preparar o início do ano letivo (Tardif & Lessard, 2005).

Neste seguimento, o papel do professor é participar nos projetos educativos da escola, colaborar com todos os intervenientes da escola, interagir com as famílias e valorizar a escola. O professor também deve ter disponibilidade para ouvir o aluno, dar estímulos positivos aos alunos, entender as suas opiniões, dificuldades e respeitar as diferenças.

O trabalho do professor desenvolve-se em várias dimensões: profissional, social, do desenvolvimento de ensino e aprendizagem, de participação da escola e relação com a comunidade e desenvolvimento pessoal. O professor deve recorrer do saber próprio da profissão, formar uma escola inclusiva para todos, respeitar a autonomia dos alunos e respetivo bem-estar, respeitar as diferenças culturais e pessoais dos discentes e a capacidade de relação e comunicação. O professor, para desempenhar o seu papel, precisa de ter competências. (Sardo, 2010)

Competência é saber utilizar os recursos e conhecimentos para enfrentar com eficácia as situações do dia-a-dia, na instituição. É ter iniciativa e assumir responsabilidades. É saber agir com sabedoria, sendo os saberes, as representações e ações para resolver problemas em situação de trabalho (Magalhães & Oliveira & Duarte 2010).

Segundo Perrenout (2000) as competências gerais dos docentes são as seguintes: organizar e dirigir situações de aprendizagem, administrar projetos de aprendizagem, envolver os alunos na sua aprendizagem, trabalho de equipa, participar na administração da escola, informar e envolver os pais, utilizar as novas tecnologias, enfrentar deveres e problemas da profissão, administrar a sua própria formação contínua, fazer evoluir dispositivos de diferenciação.

Os professores enfrentam, assim, vários desafios, um desses é contribuir para a renovação da profissão e do sistema de ensino.

Existem vários problemas, como o elevado número de alunos por turma, a motivação dos alunos, a individualidade no ensino, os ritmos de aprendizagem dos alunos e a indisciplina (Cosme, 2009).

Por conseguinte, o professor deve ser capaz de ser otimista e dinâmico, desenvolver a sua atividade com criatividade, comunicar com os alunos, colegas e outros atores educativos. Analisar assim as causas e consequências dos problemas sociais, controlar a sua emotividade, ter consciência do seu nível de stresse e saber controlar as consequências, refletir e melhorar a sua prática profissional (Romans, Petrus & Trilla, 2003).

2.5.1 Condições de trabalho

Os professores têm muita sobrecarga de tarefas, o que afeta as suas condições de trabalho e a sua saúde.

As condições de trabalho correspondem ao tempo de trabalho diário, semanal, anual, o número de horas de presença obrigatória, o número de alunos por turma, o salário, entre outros. (Tardif & Lessard, 2005)

As condições de trabalho relacionam-se com o barulho, vibrações, ritmo de trabalho, intensidade de trabalho, desgaste físico e psicológico, os períodos de trabalho, a segurança, a qualidade de vida do indivíduo, as condições de exigência e esforço, o esforço físico e mental, as condições sociais e organizacionais de trabalho, o clima da organização e as relações interpessoais. Estas são influenciadas pelas características físicas do local de trabalho, pela estrutura organizacional e pelas características psicológicas e educacionais do ambiente de trabalho. A nível das condições de trabalho, merecem especial atenção o ambiente agradável e eficaz na atividade do professor, o número de alunos por turma, o material pedagógico atualizado e as horas de trabalho (Seco et.al.,2002; Lemos & Cruz et.al.,2005; Ladd at.al., 2009)

Os constrangimentos relacionados com o trabalho, em geral, são os constrangimentos do ambiente físico (ruído, iluminação, temperaturas, entre outros) e problemas stressantes de tradução e seu conteúdo, (a sobrecarga de trabalho causa stresse, tensão, insatisfação no trabalho, ansiedade, baixa autoestima, entre outros)

Os principais fatores que podem influenciar a carga de trabalho dos professores são: os materiais e ambientais (insuficiência de material, falta de equipamento informático, insuficiência de recursos financeiros, ou seja, que podem provocar danos na saúde do trabalhador, podem provocar distúrbios, que podem levar a problemas musculares,

laringites, problemas nas cordas vocais, depressão e Burnout; os fatores sociais (localização da escola em meio rural ou urbano, a situação socioeconómica dos alunos, entre outros); os fatores ligados ao “objeto de trabalho” (tamanho das turmas, alunos com necessidades educativas especiais e dificuldades de aprendizagem, idade dos alunos, entre outros). (Lemos & Cruz, 2005; Souto & Rego, 2004)

Os fatores apresentados anteriormente estão relacionados com algumas das lesões frequentes nos docentes, como é o caso das distorções musco esqueléticas, ou seja, as dores de costas e ombros, que resultam da postura apresentada durante longos períodos de tempo, à sobrecarga de trabalho e ao esforço físico necessário para desenvolver as tarefas (Baião & Cunha, 2013).

A carga de trabalho relaciona-se com o esforço físico e cognitivo e a exigência das tarefas, e leva, depois, a fatores de risco, nomeadamente a nível do ambiente laboral, aos quais estão expostos provocando stress e tensão. Os constrangimentos relacionados com a organização de trabalho de trabalho são o salário recebido e as responsabilidades. A sobrecarga prende-se com a falta de apoio, a urgência no tempo, as responsabilidades excessivas, as exposições excessivas ao tédio, à solidão, aos ruídos e às alterações de sono, entre outros fatores (Lemos & Cruz, 2005).

Quer as condições de trabalho, quer a sobrecarga de trabalho afetam a saúde e o bem-estar dos professores.

A avaliação da saúde no trabalho é feita através da análise do trabalho, ou seja, a saúde é resultante das condições de trabalho degradantes (Costa & Santos, 2013).

As consequências na saúde manifestam-se de forma diferida e singular, dado que dependem do percurso profissional, das experiências e do contexto de trabalho de cada um (Barros-Duarte & Lacomblez, 2006).

A nível desse mesmo contexto de trabalho surge o ritmo acelerado de trabalho, a repetibilidade, o esforço físico, as posturas e outros são consequências das péssimas condições de trabalho. Que podem dar origem ao adoecimento físico e psicológico (Burnout), ao abandono da profissão, à diminuição da qualidade de vida e da qualidade da educação. (Araújo & Carvalho, 2009, et. al., Ministério da saúde, 2002)

2.6 Os docentes e os riscos psicossociais

As transformações sociais, as reformas educacionais, os modelos pedagógicos, as decisões políticas e as condições de trabalho dos professores têm provocado alterações nesta profissão.

A alteração constante no contexto da educação afetou a imagem do professor, dado que até meados do século XX, este era considerado um profissional muito qualificado para ensinar os valores e as crenças culturais enraizados na sociedade.

As modificações constantes no contexto de trabalho do docente foram influenciadas pelas reformas educacionais e por modelos pedagógicos estimulados pelas políticas governamentais. Destaca-se que, até aos anos de 1960, a maior parte dos docentes usufruía de uma relativa segurança material, com emprego estável, bem como relativo prestígio social. Porém, a partir de 1970, com a expansão das exigências da população por proteção social, houve o crescimento do funcionalismo e dos serviços públicos gratuitos, entre eles a educação. Contudo, com o passar dos tempos, essa imagem foi assumindo outros contornos graças à massificação do ensino, à sua propagação sem qualidade e à precaridade das condições dos docentes.

Segundo Picado (2009), acaba por reforçar esta informação quando menciona que o ensino em Portugal e na Europa tem passado nos últimos anos por um processo de mudanças profundas. Que vai desde rápidas e acentuadas, transformações sociais, políticas e económicas que lançam novos desafios aos sistemas de ensino em geral e aos professores em particular. Estas exigências levaram a que muitos professores sintam cada vez mais a necessidade de se ajustarem às exigências sociais, tecnológicas e profissionais com que são confrontados no seu dia-a-dia.

Uma das mudanças mais significativas na avaliação dos professores prendeu-se com o facto de esta passar a ser da responsabilidade principal de figuras externas a cada professor avaliado, intervindo nesse processo os coordenadores dos departamentos curriculares ou dos conselhos de docentes, inspetores com formação científica na área do professor avaliado, bem como os órgãos de direção da escola.

Na verdade, dar aulas a alunos que não têm interesse na aprendizagem, jornadas de trabalho muito extensas, exigência de forma sistemática em pesquisas e publicações, problemas dos alunos, problemas com os alunos (por exemplo, ameaças físicas e verbais), reuniões, dificuldade de progressão na carreira, falta de controlo e autonomia no trabalho, falta de apoio social dos colegas, insatisfação no trabalho, tipo de personalidade, sobrecarga de papéis são apenas mais alguns riscos que vitimam os

professores e que ajudam a justificar a propensão desta classe para o Burnout (Caran et al, 2010).

A sobrecarga (urgência de tempo, excesso de responsabilidade, falta de apoio), expectativas excessivas (próprias ou de pessoas que o cercam), falta de estímulos- tédio, solidão/falta de solicitações (ou ausência de solicitações desafiantes), ruídos, alterações do sono, ausência de perspetivas, mudanças constantes determinadas pela organização, introdução de novas tecnologias, negligência (institucional) nas condições ergonómicas do local de trabalho são alguns fatores de risco psicossocial que afetam os professores.

O autor Picado (2009) aponta os seguintes fatores como indicadores do mal-estar docente:

- **Fatores contextuais-** a modificação no papel do professor (por exemplo as novas funções decorrentes da burocratização da profissão) e dos agentes tradicionais de socialização (por exemplo a transferência dos papéis educativos da família para a escola; a função do docente (contestação e contradições); a modificação do contexto social (por exemplo a multiculturalidade e a exigência de inclusão); a redefinição dos objetivos do sistema de ensino e o avanço do conhecimento (por exemplo a massificação do ensino e as constantes alterações das metodologias pedagógicas); a fragilização social da imagem do professor.
- **Fatores principais-** a debilidade dos recursos materiais e condições de trabalho face às necessidades educativas; a violência nas instituições escolares; o esgotamento docente e a acumulação de exigências sobre o professor.

Picado (2009) enuncia como consequência do mal-estar do docente, o sentimento de desconcerto e insatisfação face aos problemas da prática docente, resultantes da contradição entre a realidade e a imagem ideal que os professores gostavam de realizar; o desenvolvimento de esquemas de inibição, como forma de cortar a implicação pessoal com o trabalho que realizam; o pedido de transferência como forma de fugir de situações conflituosas; o desejo manifestado de abandonar a docência; o absentismo como mecanismo para cortar a tensão acumulada; e por fim as emoções negativas (ansiedade, stress, depressão e outras emoções que traduzem mal estar).

2.6.1 Assédio moral e sexual

O assédio moral e sexual no local de trabalho é um fenómeno social ainda com pouca visibilidade em Portugal, mas de grandes consequências negativas para a saúde física e psíquica das vítimas. Têm vindo a ser conhecidos e estudados a nível internacional,

sobretudo a partir dos anos 1980, mas é nos anos 1990 que os debates e as pesquisas sobre o tema mais se intensificam e desenvolvem. Ambos os fenómenos traduzem um atentado à dignidade humana com consequências para toda a sociedade, envolvendo, ao nível Europeu, dezenas de milhões de trabalhadores e trabalhadoras, sendo as mulheres as principais vítimas (Eurofound, 2015). O esforço dos movimentos cívicos, das organizações internacionais como a OIT ou o Conselho da Europa tem sido no sentido de dar visibilidade a estas realidades condenando-as, enquadrando-as jurídica e politicamente, mobilizando os Estados e sensibilizando as entidades empregadoras, os sindicatos e as instituições públicas para a vantagem de prevenir e combater estes fenómenos. Para retratar o fenómeno do assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal optou-se por uma triangulação de metodologias extensivas e intensivas. Por um lado, aplicou-se um inquérito por questionário a uma amostra representativa da população ativa portuguesa (Portugal Continental, excluindo o sector primário). Por outro, realizaram-se entrevistas semiestruturadas a homens e mulheres vítimas de assédio moral e/ou sexual. Desta forma resultou os seguintes resultados face ao estudo do assédio moral e sexual. No que diz respeito ao setor de atividade Educação, 9,3 % das mulheres e 4,7 % dos homens apresentam assédio moral e sexual no seu quotidiano, como se pode verificar na figura 2.

Sectores de atividade	Mulheres (%)	Homens (%)
Indústrias transformadoras, eletricidade, gás e água	10,9	15,9
Construção	0,6	11,5
Comércio por grosso e a retalho	18,8	17,9
Transportes e armazenagem	1,0	7,2
Alojamento, restauração e similares	13,0	8,6
Atividades de informação e de comunicação	1,7	3,4
Atividades financeiras, seguros e imobiliárias	2,7	2,9
Atividades de consultoria, científicas, técnicas e organismos internacionais	5,5	6,6
Atividades administrativas e dos serviços de apoio	9,9	5,2
Administração pública e defesa; segurança social obrigatória	4,1	8,2
Educação	9,3	4,7
Atividades de saúde humana e apoio social	13,1	4,3
Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	0,8	1,1
Outras atividades de serviço não qualificadas	8,7	2,5
Total	100	100

Figura 2- Distribuição da população dividida por sector de atividade

Fonte: Centro Interdisciplinar de Estudos de Género: Assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal, 2016

O assédio moral é um tipo de violência psicológica caracterizado pela humilhação e constrangimento, com impacto nas relações interpessoais. Afeta a dignidade do indivíduo, o seu círculo familiar e social, com repercussões na saúde física e mental. É o

resultado de interações sociais mal direcionadas e desvirtuadas que se propaga nos meios educacionais e relacionais nas instituições de ensino (Hirigoyen, 2011b).

O assédio moral é um conjunto de comportamentos indesejados percebidos como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física. Tem como objetivo diminuir a autoestima da/s pessoa/s alvo e, em última instância pôr em causa a sua ligação ao local de trabalho. As vítimas são envolvidas em situações perante as quais têm em geral dificuldade em defender-se. (Torres A., Costa D. 2016)

As múltiplas facetas dessa forma de violência evidenciam aspetos da atuação profissional, questões pessoais e administrativas. Essa violência traz consequências imediatas e tardias que podem ser minimizadas se houver atitudes preventivas adequadas (Cahú et al., 2013) O ensino é um dos setores mais afetados pelo assédio moral no trabalho, favorece sua ocorrência por parte do empregador, colegas e alunos. O professor pode ser facilmente estigmatizado por seus comportamentos frente ao empregador, pela sua maneira de se dirigir aos alunos e pela falta de iniciativa em resolver questões em sala de aula (Caran & Robazzi, 2010). As escolas apresentam ambientes de trabalho que podem dar origem a situações de violência psicológica, onde os professores, colegas e alunos, ao sofrerem humilhações e constrangimentos, influenciam de forma negativa o desenvolvimento dos processos educacionais (Gallindo, 2009). As atitudes negativas, de forma isolada ou conjunta, podem indicar a ocorrência de assédio moral e conflitos na relação professor/aluno e também podem prever situações de agressividade. Apesar dessas evidências, os educadores costumam ser ignorados como vítimas (Espelage et al., 2013). As deficiências em fatores organizacionais, relações interpessoais inadequadas e a falta de prevenção podem ser fatores desencadeantes de assédio moral. Devido à precarização do trabalho docente, as universidades perdem sua autonomia e a capacidade de gerir um mundo com valores consistentes, por meio do conhecimento, da técnica, da arte e da cidadania. Para Nascimento e Araújo (2014), a comunicação, o diálogo, a transparência e a cooperação despertam o interesse por modelos de prevenção e reparação, em casos de violência laboral.

A excessiva hierarquização, estilos de chefia inadequados, competição desonesta, excesso e sobrecarga de trabalho, conflito entre poderes, falta de confiança e amizade, relacionamento tenso e autoritário, afetam o ambiente de trabalho e estão entre as

atitudes negativas encontradas. O assédio moral ocorre especialmente em grupos onde os indivíduos podem entrar em rivalidade e onde se oportuniza assumir posições de superioridade. O ambiente de trabalho é propício a essas ocorrências devido à competição entre colegas e pesquisadores e as relações podem se tornar deficientes, com isolamentos e agressões verbais (Caran et al., 2010; Lazzarotto et al., 2006).

No assédio moral que ocorre na relação aluno-professor, os motivos são vários, desde valores sociais não aprendidos até o processo de mercantilização do ensino superior, que considera o aluno como cliente e desvaloriza a figura do professor. Os seis comportamentos que representam o assédio moral são: 1) constrangimento ao professor; 2) pressão para obter vantagens; 3) falta de respeito por parte do aluno; 4) condutas difamatórias recorrentes; 5) obstáculos ao propósito da docência; e 6) ameaça à integridade moral e física (Galindo, 2009). Segundo Ovejero e al. (2011), as medidas imediatas devem ser tomadas tão logo sejam detetadas as situações de violência.

O assédio sexual é um conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objetivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa. Geralmente são reiterados podendo também ser únicos e de carácter explícito e ameaçador. (Torres A., Costa D. 2016)

Para as instituições não sofrerem com o assédio sexual entre professores e alunos é fundamental proporcionar um ambiente de trabalho satisfatório, tendo locais apropriados com salas diversificadas, espaço para os alunos, professores e direção. Alguns exemplos de assédio sexual, de acordo com Robbins (2008) são: pedido de favores sexuais com promessas de tratamento diferenciado em caso de aceitação; ameaças ou atitudes concretas de represália no caso de recusa, como a perda do emprego ou de benefícios; abuso verbal ou comentário sexista sobre a aparência física; frases ofensivas ou de duplo sentido; perguntas discretas sobre a vida privada do trabalhador; elogios atrevidos; convites insistentes para almoços ou jantares; insinuações sexuais inconvenientes e ofensivas; solicitação de relações íntimas ou outro tipo de conduta de natureza sexual, mediante promessas de benefícios ou recompensas; exibição de material pornográfico, como o envio de email aos subordinados; pedidos para que os subordinados se vistam de maneira mais provocante ou sensual; apalpadelas, fricções ou beliscões deliberados e ofensivos (Robbins, 2008). O assédio não é apenas caracterizado se for praticado no local de trabalho, o que se exige para sua

configuração é que tenha relação com o trabalho. Verifica-se que o assédio sexual é considerado crime quando praticado nas relações de trabalho e de ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função. Por sua vez o assédio moral no local de trabalho é um fenómeno social ainda com pouca visibilidade em Portugal, mas de grandes consequências negativas para a saúde física e psíquica das vítimas. Ele tem vindo a ser conhecido e estudado a nível internacional, sobretudo a partir dos anos 1980, mas é nos anos 1990 que os debates e as pesquisas sobre o tema mais se intensificam e desenvolvem. Ambos os fenómenos traduzem um atentado à dignidade humana com consequências para toda a sociedade, envolvendo, ao nível Europeu, dezenas de milhões de trabalhadores e trabalhadoras, sendo as mulheres as principais vítimas (Eurofound, 2015). O esforço dos movimentos cívicos, das organizações internacionais como a OIT ou o Conselho da Europa tem sido no sentido de dar visibilidade a estas realidades condenando-as, enquadrando-as jurídica e politicamente, mobilizando os Estados e sensibilizando as entidades empregadoras, os sindicatos e as instituições públicas para a vantagem de prevenir e combater estes fenómenos. Para retratar o fenómeno do assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal optou-se por uma triangulação de metodologias extensivas e intensivas. Por um lado, aplicou-se um inquérito por questionário a uma amostra representativa da população ativa portuguesa (Portugal Continental, excluindo o sector primário). Por outro, realizaram-se entrevistas semiestruturadas a homens e mulheres vítimas de assédio moral e/ou sexual.

2.6.2 Violência

A escola é o ambiente onde se deve ter acesso a aprendizagens e ao conhecimento, porém o foco educacional torna-se distorcido, devido aos números alarmantes de casos envolvendo violência contra professores. Parte-se do pressuposto da existência de uma pluralidade de conceitos e significados sobre a violência, na esfera jurídica, filosófica, institucional, que torna difícil um conceito homogéneo para a violência em si.

O termo violência muda e adapta-se a cada problemática nova, um conceito claro e universal sobre violência não pode ser criado, tendo em vista o reconhecimento de estudiosos como um fenómeno heterogéneo e variável. As diversas relações existentes na sociedade contribuem para que a violência mereça um estudo menos simplista e que observe os elementos subjetivos e empíricos para a sua compreensão e análise. Segundo Abramovay (2006) a violência é uma construção social, resultado de um processo ou conjunto de interações entre sujeitos em determinados ambientes externos, internos ou

institucionais, compreendendo formas materiais ou rumores que circulam na sociedade. A violência contemporânea apesar de estar associado quase que exclusivamente a práticas materiais, criminosas e delitos, ela está presente em nosso cotidiano, manifestando nas nossas mentes e no sentimento de insegurança. A violência pode ser imposta de várias: a mudança de atitudes, prazeres e hábitos, provocados por medos próximos ou ameaças invisíveis podem encaixar-se como formas de violência na sociedade globalizada. Mesmo sem restringir o termo violência às práticas concretas, é necessário que a abordagem sobre o termo gire em torno de tais discussões, podendo destacar as violações de direitos, preconceitos raciais, étnicos e sociais, bem como, as categorias de abusos que causam dor e sofrimento as vítimas a partir do uso material da força e aspetos pertinentes à discussão dessa temática no cotidiano.

Nos últimos anos, professores têm sido alvo de agressões físicas, verbais e psicológicas que direta ou indiretamente, influenciam em sua motivação profissional em sala de aula, contribuindo dessa forma, para uma educação de baixa qualidade, desanimo dos professores e conseqüentemente, afetando sua prática e desqualificando um dos objetivos da escola que é o ensino e aprendizagem dos alunos. Segundo Souza (2007) a violência que ocorre nas escolas, principalmente contra professores que atuam no ensino constitui uma das causas para a educação. Nesse sentido, a falta de motivação causada pela violência escolar, impede que os professores realizem seus trabalhos de maneira satisfatória, gerando prejuízos para alunos e escola. A violência que os professores enfrentam são resultados de inúmeros fatores, dentre eles destacam-se: pouca segurança na escola e imediações, carência em punições administrativas e judiciais mais severas aos alunos indisciplinados ou violentos e a omissão da família na vida educacional dos filhos. Segundo (Pereira, 2007) o professor, que outrora fora um profissional respeitado e responsável pelo crescimento intelectual e social do aluno está sendo totalmente sufocado pelas práticas de violência, deteriorando sua capacidade e estímulo em exercer sua profissão. No que diz respeito às ameaças, prevalecem as intimidações de alunos contra professores, diretores e inspetores. As promessas de retaliação física depois do horário de aula e fora do estabelecimento escolar são a forma mais comum. Geralmente, as ameaças dos alunos surgem de desavenças sobre notas e condutas disciplinares. As situações em que o professor pune o aluno com a expulsão da sala de aula, suspensão temporária da escola ou proibição de ingresso na sala de aula em virtude de atrasos também são propícias para as ameaças. Dessa forma observa-se que a violência contra professores e demais funcionários podem se originar a partir de elemento simples das

relações no cotidiano escolar, por meio das ameaças diretas e indiretas dos alunos que não aceitam se submeter às regras da escola e a autoridade do professor. Os professores não podem sequer punir os alunos sem terem sua integridade física e moral comprometida, esses fatores prejudicam o desenvolvimento da aula e consequentemente a aprendizagem dos demais alunos.

Capítulo III-APRESENTAÇÃO DA ENTIDADE

3.1 Identificação do Agrupamento Vertical de Escolas de Ourique

Este capítulo tem como objetivo a apresentação da entidade em estudo, ou seja, a sua localização geográfica, estrutura e constituição do agrupamento, parcerias e por fim a sua visão, missão e valores.

O Agrupamento Vertical de Escolas de Ourique foi homologado e entrou em funcionamento em 2000.

Antes desta homologação, a partir de 1976, prevaleciam dois tipos de direção, ou seja, uma constituída por 3 elementos (Presidente, Vice-Presidente e Secretário) que se destinava à Escola EB 2,3/ S de Ourique e a outra por 1 elemento (Delegado Escolar) para o Pré-escolar e 1º Ciclo. Após a junção destas duas direções surgiu o Agrupamento Vertical de Escolas de Ourique que atualmente está ativo.

O Agrupamento reúne um total de seis estabelecimentos de ensino, com níveis de ensino que se estendem do pré-escolar, primeiro, segundo e terceiro ciclos do ensino básico, até ao ensino secundário e, ainda, percursos curriculares alternativos, cursos de educação e formação e cursos profissionais.

O facto das escolas do ensino pré-escolar e 1º ciclo terem entrado em Agrupamento Vertical com a Escola EB 2,3 S de Ourique, trouxe algumas vantagens. Ou seja, todos os professores dos diferentes níveis de ensino passaram a ter a mesma Direção Executiva e Serviços administrativos comuns. Sendo mais fácil e eficaz a forma de resolver determinados assuntos quer administrativos quer pedagógicos.

Os professores do pré-escolar e 1º ciclo, em alguns casos isolados em pequenas escolas, em ambiente rural não tinham facilidade na troca de experiências diversificadas entre colegas, quer do mesmo nível de ensino, quer de níveis de ensino diferentes.

Atualmente reúnem-se mensalmente e extraordinariamente na Escola Secundária sempre que se justifique. Existe maior partilha e troca de experiências diversificadas.

Em termos de recursos materiais também têm maior diversidade de matérias ao seu dispor, ou seja, sendo necessário recorrer à escola sede.

Todos os docentes planificam as atividades que irão constar anualmente no plano anual de atividades (P.A.A).

Em termos de apoios educativos, temos a lecionação de determinadas disciplinas das atividades de enriquecimento curricular, no 1º ciclo e de apoio técnico especializado como psicólogos, terapeuta da fala, professores de ensino especial, etc. Há uma distribuição de recursos de acordo com as necessidades.

Em suma, houve muitos ganhos quer a nível de recursos humanos, pedagógicos e matérias. Relativamente aos professores do pré-escolar e 1ºciclo também é mais fácil a sua colocação e movimentação dentro das escolas do concelho, pelo facto de serem colocados em termos de agrupamento e não de escola.

A escola pode entender-se como uma organização específica de educação formal marcada pelos traços da sistematicidade e da sequencialidade da instrução, transmitindo e produzindo conhecimentos e técnicas, da socialização, mediante a transmissão e construção de normas, valores, crenças, hábitos e da certificação dos saberes que proporciona. Podemos dizer que por determinações legais do nosso sistema educativo são estas as funções atribuídas à escola enquanto instância educativa.

Enquanto organização, e tendo como base o Currículo Nacional (a definição das competências gerais e transversais que os alunos devem desenvolver nos diferentes ciclos de escolaridade) e as orientações dadas pela legislação existente, o Agrupamento Vertical de Ourique, assumido o conceito de autonomia definido no Decreto-Lei nº 75/2008, tem de ser capaz de se mobilizar, de se estimular e, através de todas as suas estruturas, estabelecer as linhas orientadoras do tipo de educação que quer proporcionar aos seus alunos; unificar critérios de atuação tendo em vista uma maior coerência e uma maior substância; tornar distintiva e singular a organização educativa; apelar à participação ativa de todos os membros da escola; esclarecer, através de uma comunicação eficaz, as metas a atingir bem como os modos de avaliação dos processos e dos produtos.

O Agrupamento Vertical de Ourique deve analisar o contexto social, económico e cultural em que está inserido e avaliar as funções reais que a escola está neste momento a desenvolver e consequentemente perseguir finalidades próprias congruentes com o contexto local.

O Agrupamento Vertical de Ourique não pode ter uma função meramente reprodutora de normas e práticas que se limitem a ser uma tradução de finalidades gerais, não tendo em conta a especificidade do meio e da vontade e do poder organizativo, criativo e decisório dos seus atores. A escola não pode nunca ser reduzida ao simples papel de transmissora de valores definidos exteriormente. Ela tem de produzir, no espaço da sua autonomia, uma cultura própria, uma cultura de escola.

O Agrupamento estabelece as formas de organização e desenvolvimento do processo de ensino / aprendizagem e indica, de uma forma clara, as opções e prioridades curriculares tomadas, bem como as experiências de aprendizagem diversificadas e as ofertas

educativas existentes que se pretendem desenvolver, em termos de cursos, apoios socioeducativos e atividades.

3.2 Localização da Entidade

O Agrupamento Vertical de Ourique situa-se no Concelho de Ourique, Distrito de Beja. O Concelho de Ourique situa-se numa zona de transição entre a planície Alentejana e a Serra Algarvia, que faz fronteira a Norte com o Concelho de Aljustrel, a Noroeste com o Concelho de Santiago do Cacém, a Oeste com o Concelho de Odemira, a Nordeste com o Concelho de Castro Verde, a Este com Concelho de Almodôvar e a Sul com o Concelho de Silves.

Nas freguesias de Panóias, Conceição, Santa Luzia, Ourique e Garvão predomina a planície, com pouco relevo, que se vai acentuando para Sul à medida que o Algarve se aproxima. Santana da Serra é a única freguesia tipicamente serrana.

A sede do Concelho localiza-se entre dois grupos acima mencionados, situa-se a 60 km da sede do Distrito, a 190 km de Lisboa, junto do entroncamento do IC1 e do IP2 (Sines – Beja) e a cerca de 5 km do nó da Autoestrada.

O Concelho de Ourique é composto por 6 freguesias (anexo 1).

A população total do Concelho é de 5389 habitantes (Censos 2011) e apresenta uma densidade populacional de 8,2hab/Km². A freguesia de Ourique congrega 53,3% do total da população do Concelho, segue-se a freguesia de Santana da Serra com 15,8%, a freguesia de Garvão com 13,6% e Panóias detém 9,2% da população. Na freguesia de Santa Luzia encontramos 6,5% da população e, por último, a freguesia da Conceição com apenas 1,6% da população do Concelho de Ourique.

O Agrupamento é constituído por seis estabelecimentos de ensino distribuídos por quatro freguesias:

A Oferta Formativa do Agrupamento é a seguinte:

Escola EB2,3 S de Ourique:

- O 2º e 3º Ciclo e Ensino Secundário
- Curso Educação Formação (CEF) de 3º Ciclo
- Curso Profissional do Secundário

Centro Escolar de Ourique (EB1/JI de Ourique):

- 1º Ciclo e Pré-Escolar
- Componente de Atividades de Enriquecimento Curricular (AEC) e Apoio à Família;

EB1 de Garvão:

- 1º Ciclo
- Componente de AEC e Apoio à Família

JI de Garvão:

- Pré-Escolar
- Componente de Apoio à Família

JI de Panóias:

- Pré-Escolar
- Componente de Apoio à Família

EB/JI de Santana da Serra:

- 1º Ciclo e Pré-Escolar
- Componente de AEC e Apoio à Família

3.3 Estrutura do Agrupamento

No agrupamento tem-se como superior hierárquico máximo o Conselho Geral, seguindo-se o Diretor e posteriormente o Conselho Pedagógico, o Conselho Administrativo e Subdiretor Adjunto que se encontram no mesmo nível horizontal. Existe em toda esta estrutura departamentos de apoio que permitem o desenvolvimento da sua atividade educativa.

Em suma, a empresa está dividida nos seguintes departamentos (anexo I):

- ✓ Estruturas de ação educativa;
- ✓ Articulação Curricular;
- ✓ Oferta Formativa;
- ✓ Estruturas especializadas de apoio educativo;
- ✓ Serviços;
- ✓ Estruturas de participação.

3.4 Contexto Social e Parcerias com a entidade

O Agrupamento de Escolas de Ourique insere-se numa região social, cultural e economicamente desfavorecida. O envelhecimento da população e a migração para regiões com melhores ofertas profissionais e culturais são fatores que fragilizam a auto-sustentabilidade do concelho. (Projeto Educativo, 2017-21)

Trata-se de um concelho pobre com fraca atividade económica e empresarial. Sendo um concelho rural, a atividade agrícola é pouco produtiva e encontra-se em declínio.

Deve destacar-se que o concelho de Ourique é o maior exportador a nível nacional de Carne de Porco Preto, atividade essa animada nos últimos anos com a criação de empresas de média dimensão no concelho. (Projeto Educativo, 2017-21)

A economia local pode caracterizar-se do seguinte modo:

- Estrutura produtiva agrícola marcadamente extensiva, geradora de pouco emprego;
- Predominância de atividades ligadas à exploração e transformação dos recursos naturais, nomeadamente a exploração florestal e pecuária, a caça e algum artesanato;
- O sector do comércio e dos serviços embora débil e baseado numa economia familiar representa no seu conjunto a principal atividade económica.

Em termos de gestão considera-se que o envolvimento na tomada de decisão dos mais diretamente interessados aumenta a sua responsabilização pelos resultados, com ganhos evidentes de eficiência e eficácia. (Projeto Educativo, 2017-21)

Por outro lado, sendo a participação a chave do sucesso de qualquer inovação, uma intervenção baseada na interação entre diferentes atores, é à partida suscetível de assegurar a representação da maior parte dos interessados e o seu envolvimento numa relação profícua, desde a formulação de um projeto de intervenção até à sua concretização e avaliação.

Para tal, o Agrupamento Vertical de Ourique assinou protocolos de parceria com a Câmara Municipal de Ourique, Santa Casa da Misericórdia de Ourique, Bombeiros Voluntários de Ourique, Ourique Desportos Clube, Associação Orik, Associação Futuro de Garvão, Centro de Emprego de Ourique, Junta de Freguesia de Ourique, Centro de Arqueologia. (Projeto Educativo, 2017-21)

Estes protocolos apresentam como benefício a mobilidade de estudantes, docentes e não docentes, a colaboração na investigação, desenvolvimento e cooperação científica.

Ou seja, suscitando o interesse de muitos docentes, tanto ao nível da participação em atividades, como na aplicação de novas práticas, sendo uma mais-valia para a Escola

3.5 Constituição da entidade

3.5.1 Alunos

No ano letivo **2017/2018**, os **497** alunos do Agrupamento de Escolas de Ourique encontram-se distribuídos por ano de escolaridade/curso de acordo com o seguinte gráfico 1:

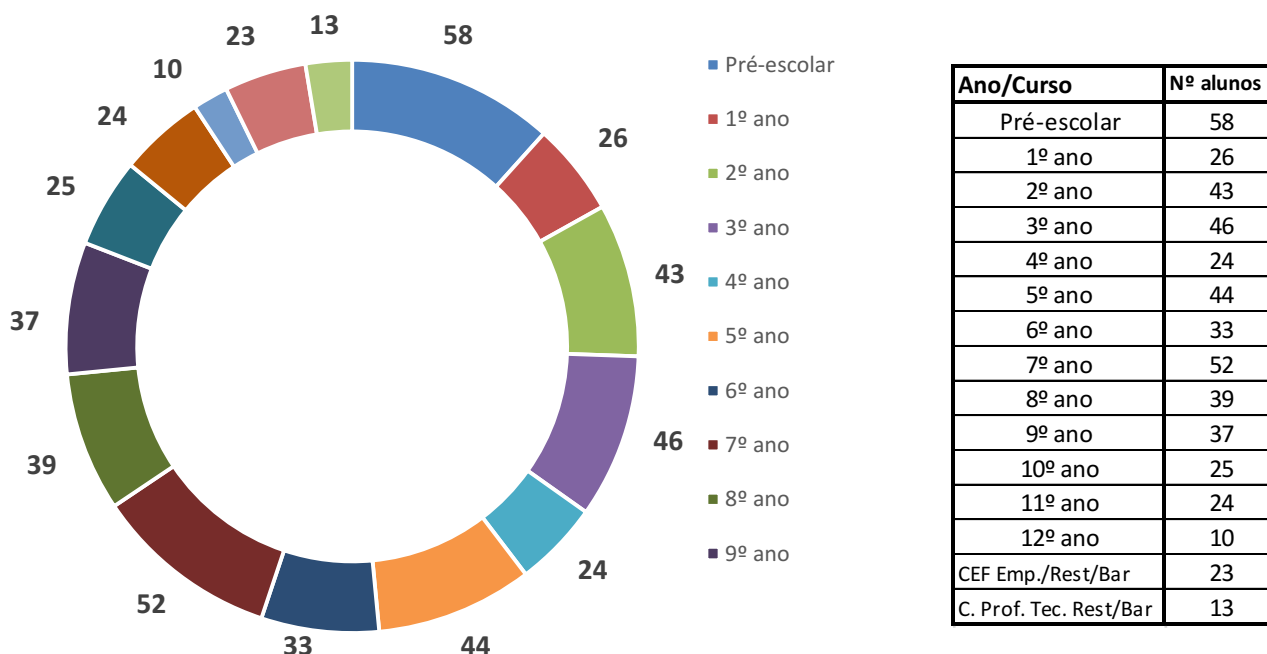


Gráfico 1- Distribuição dos alunos nos diferentes níveis de ensino no Agrupamento de Ourique

Fonte: Projeto Educativo, 2017/2021-Agrupamento de Escolas de Ourique

3.5.2 Pessoal Docente

Em 2017/2018, os docentes encontram-se distribuídos pelas escolas do Agrupamento conforme se constata na tabela 1 seguinte. De realçar que cerca de **24%** destes profissionais são docentes **contratados**.

Tabela 2- Distribuição do pessoal docente nos diferentes níveis de ensino e escolas do Agrupamento

Local	Pré-escolar	1º Ciclo	2º Ciclo	3º Ciclo / Secundário e Cursos	Especial/ Apoio Educativo	Total
Garvão	1	1	-	-	- -	2
Ourique	3	15	14	30	- -	62
Panóias	1	0	-	-	- -	1
Santana da Serra	1	1	-	-	- -	2
Agrupamento	-	-	-	-	2 2	4
Total	6	17	14	30	2 2	71

Fonte: Projeto Educativo, 2017/2021-Agrupamento de Escolas de Ourique

3.5.3 Pessoal Não Docente

Desde janeiro de 2008, com a assinatura do **contrato de execução de competências** para os municípios em matéria de educação, a gestão do pessoal não docente, nomeadamente no que diz respeito às competências de recrutamento, afetação, colocação, remuneração, homologação da avaliação de desempenho, é da competência da autarquia. A tabela 2 ilustra a distribuição do pessoal não docente no agrupamento.

Tabela 3-Distribuição do pessoal não docente pelas escolas do Agrupamento e níveis de ensino

Localidade	Assistentes Operacionais			Assistentes Técnicos	Total
	Pré-escolar	1º Ciclo	2º/3º Ciclo e Sec.		
Garvão	1	2	—	—	3
Ourique	4	12	17	8	41
Panóias	2	—	—	—	2
Santana da Serra	1	3	—	—	4
Total	8	17	17	8	50

Fonte: Projeto Educativo, 2017/2021-Agrupamento de Escolas de Ourique

Dos 17 assistentes operacionais, do 2º, 3ºciclo e Secundário, 6 exercem funções no refeitório.

3.6 Visão, missão e valores do estabelecimento em estudo

O Agrupamento Vertical de Ourique apresenta como missão prestar à comunidade um serviço educativo de excelência contribuindo para a formação de cidadãos críticos e conscientes dos seus deveres e direitos. Sendo capazes de atuar como agentes de mudança, num ambiente participativo, aberto e integrador, numa Escola reconhecida pelo seu humanismo e por elevados padrões de exigência e responsabilidade, que valoriza o conhecimento, como condição de acesso ao mundo do trabalho e ao prosseguimento de estudos.

Como visual global, ser uma Escola de referência a nível local e nacional pelo sucesso académico e profissional dos seus alunos, pela qualidade do seu ambiente interno e relações externas e pelo elevado grau de satisfação das famílias.

E por fim apresenta como valores:

- Competência;
- Responsabilidade;
- Profissionalismo;
- Empenhamento;
- Disponibilidade;
- Tolerância;
- Humanismo;
- Justiça;
- Solidariedade;
- Disciplina;

Somos uma Escola “Viva”, que promove uma cultura de liberdade e que está atenta à diversidade de todos os membros da comunidade educativa, ou seja, que contribuem para a autonomização intelectual dos jovens e adultos. (Projeto Educativo, 2017-21)

Capítulo IV - ESTUDO EMPÍRICO

4.1 Procedimentos metodológicos

A etapa que se segue tem o propósito de apresentar a metodologia utilizada na realização deste estudo. Deste modo, são apresentados, os objetivos, as hipóteses, os participantes, as variáveis em estudo, os instrumentos, os procedimentos de recolha e de análise estatística.

Este estudo procura saber quais os riscos psicossociais que prevalecem nos professores de 2º, 3º ciclo do Agrupamento Vertical de Escolas de Ourique a que eventualmente podem estar sujeitos, e como tal, foi necessário criar uma metodologia de estudo para que se consiga chegar aos resultados que se objetivaram.

É importante referir que, atendendo aos objetivos de estudo dos riscos psicossociais e dado o contexto em que esta investigação se insere, privilegiou-se um estudo não-experimental de carácter exploratório (Sampieri, Collado, & Lucio, 2006), pretendendo aceder às perceções dos docentes do agrupamento sobre os fatores de riscos psicossociais a que estão expostos no seu trabalho.

Enquadra-se no estudo exploratório pois é o tipo de pesquisa particularmente útil quando se tem uma noção vaga do problema de pesquisa. O conhecimento e a compreensão dos objetos de pesquisa, por parte do pesquisador são geralmente, poucos ou inexistentes. (Mattar, 2005)

Visto que se pretende estudar um contexto real, optou-se pelo método de estudo de caso (Yin, 2009). Consiste numa análise detalhada do fenómeno inserido no seu contexto real, pois só assim é possível compreender a relação e influência do contexto no fenómeno e vice-versa, transmitindo uma ideia holística e integrada da problemática em estudo (Hartley, 2004).

Poderemos afirmar que foi seguido o modelo de pesquisa quantitativa, visto que se pretende descrever as características da amostra e analisar a relação entre as variáveis fatores psicossociais (Almeida & Freire, 2008). Em que o objetivo é obter como resultado índices numéricos que apontam preferências, comportamentos e outras ações dos indivíduos que pertencem a determinado grupo ou sociedade. Este tipo de pesquisa é objetivo, pois segue modelos padronizados de investigação, como os questionários com resposta de múltipla escolha, que será o utilizado na presente investigação.

Este capítulo é um processo lógico que explicita as diversas fases do processo de investigação para chegar ao conhecimento ou à demonstração da verdade.

4.2 Objetivos do estudo

Como foi referido ao longo do enquadramento teórico desta dissertação, os professores pertencem a uma classe profissional onde os riscos psicossociais se podem observar. Assim, torna-se fundamental verificar a relação entre os fatores de risco psicossocial do trabalho nos docentes.

É por isso fundamental compreender os constrangimentos e desafios dos professores e o potencial de riscos psicossociais a que esta classe está sujeita. Optou-se por identificar situações de risco profissional na classe profissional dos professores do Agrupamento Escolar 2º/3º ciclo de Ourique e relacionar fatores psicossociais com as variáveis sociodemográficas, socioprofissionais e promover a saúde e bem-estar da classe do professorado. Este é o objetivo geral desta dissertação.

Quanto aos objetivos específicos apresentam-se os seguintes:

- Analisar a relação das variáveis sociodemográficas (idade, sexo, tempo serviço) e socioprofissionais (horário de trabalho; carga de trabalho; nível de cansaço; departamento afeto; exigências da atividade; conteúdo do trabalho; desempenho; interesse pelo trabalhador/compensação) com os fatores de risco psicossociais ligados ao trabalho dos professores do 2º/3º ciclo;
- Apresentar uma estratégia de intervenção no âmbito da prevenção de riscos psicossociais no Agrupamento.

4.3 Procedimentos

Inicialmente irá realizar-se um pedido de autorização ao diretor do Agrupamento Vertical de Ourique para a realização da investigação e da aplicação dos questionários aos professores do estabelecimento.

Após obtenção da autorização, irão ser distribuídos os questionários pelos docentes. Esta distribuição será realizada em formato papel.

Todos os questionários, em formato papel, serão distribuídos e recolhidos pelo autor da presente dissertação contando com a ajuda crucial do diretor do agrupamento.

O questionário conterà uma pequena explicação do método utilizado assim como do modo de preenchimento. A recolha de dados deve garantir os mais importantes critérios que são a confidencialidade dos dados recolhidos. Entende-se este requisito como um preceito legal, mas sobretudo como um direito moral de todos os docentes.

A aplicação dos questionários está prevista para o mês de março de 2018.

4.4 Questão de Partida e Hipóteses

Na elaboração deste estudo deve resultar numa resposta precisa, suscitada por uma questão precisa. A investigação é assim a procura de uma resposta a um dado problema. Para tal, apresenta-se uma questão de partida a qual se pretende dar resposta, sendo esta: “Quais os fatores de riscos psicossociais a que os docentes 2º e 3º ciclo estão expostos?” Neste trabalho, as hipóteses de investigação formuladas são as seguintes:

H1: Existe relação significativa entre as variáveis sociodemográficas (idade, sexo, tempo serviço) e os fatores de risco psicossociais;

H2: Existe relação significativa entre as variáveis socioprofissionais (departamento afeto, nível de cansado traduzido pela atividade, exigências da atividade, horas de trabalho, autonomia no posto de trabalho, satisfação com a remuneração, possibilidades de promoção, etc.) e os fatores de risco psicossociais;

4.5 Amostra

Em 2017-2018, os docentes encontram-se distribuídos pelas escolas do Agrupamento, em que cerca de 24% destes profissionais são docentes contratados.

Atualmente o Agrupamento Vertical de Ourique apresenta um total de 71 docentes distribuídos pelos vários níveis de ensino e escolas do Agrupamento. Para constituir a amostra, opta-se por uma amostra não probabilística por conveniência, pois consiste em selecionar uma amostra da população que seja acessível, ou seja, os docentes submetidos a esta pesquisa são selecionados. Estão prontamente disponíveis e não porque foram selecionados por meio de um critério estatístico. (Carlos, 2015).

Vão participar neste estudo cerca de 71 professores dos diferentes níveis de ensino do Agrupamento de Ourique. Serão selecionados entre os vários níveis de ensino, aqueles que se considera serem mais pertinentes para a realização do estudo, constituindo assim uma amostra estratificada de forma a recolher os dados para dar resposta aos objetivos propostos.

4.6 Modelo de Análise

Para a realização do estudo utilizou-se um questionário de Identificação de fatores de risco psicossociais, o FPSICO, desenvolvido e validado pelo Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT) de Espanha.

Este instrumento é composto por duas partes tendo como objetivo associar os dados sobre riscos psicossociais, com questões de natureza socioprofissional.

É extremamente necessário identificar as variáveis que são importantes para o desenvolvimento do estudo e esta identificação depende dos objetivos que são propostos.

É ainda verificável que os fatores de risco psicossociais a que os professores se encontram expostos são influenciados por variáveis sociodemográficas, socioprofissionais e psicológicas, como abordado no ponto 3 do presente estudo.

Assim definiu-se:

Variável dependente:

-Fatores de Risco Psicossociais nos docentes

Variáveis independentes:

✓ Variáveis sociodemográficas:

- Idade;
- Tempo serviço;
- Sexo.

✓ Variáveis Socioprofissionais:

- Horário de trabalho;
- Carga de Trabalho;
- Nível cansaço;
- Departamento afeto;
- Exigências da atividade;
- Conteúdo do trabalho,
- Desempenho;
- Interesse pelo trabalhador/compensação.

Após estudo teórico dos docentes, com base em autores Lemos & Cruz, 2005; Souto & Rego, 2004 abordados no ponto 2.5, e o estudo teórico de risco e fatores psicossociais abordados no ponto 2.1.1. representa-se na figura 3 a relação de interdependência entre as variáveis:

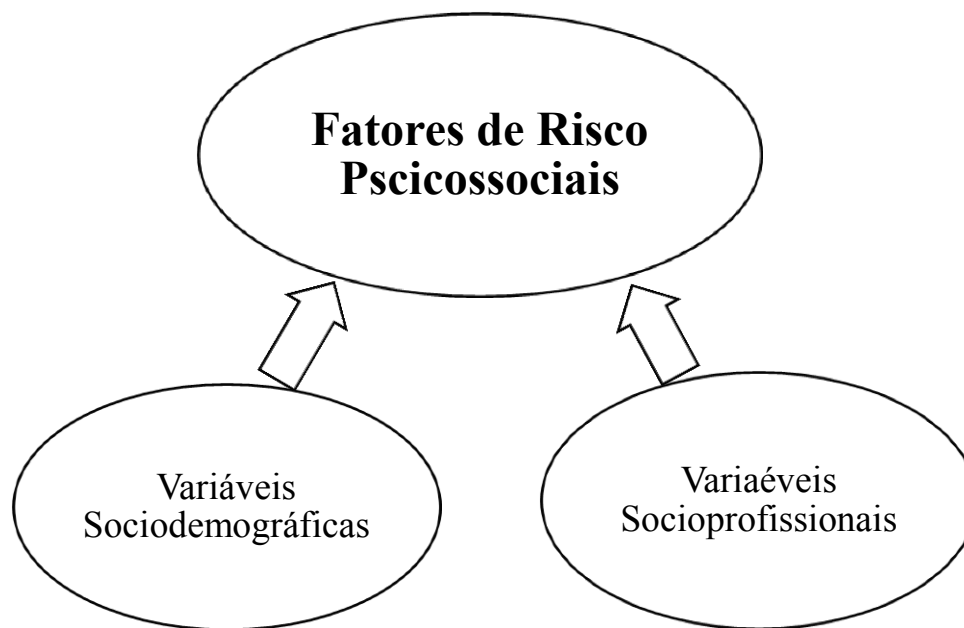


Figura 3-Representação gráfica da relação entre a variável dependente e as variáveis independentes.

Quanto à organização, divide-se o questionário em dois blocos distintos, sendo:

- **Parte 1** – Dados Sociodemográficos e Socioprofissionais;
- **Parte 2** – Escala FPSICO.

4.7 Instrumento de recolha de dados

O método utilizado denomina-se de avaliação FPSICO é um instrumento de aplicação individualizado com vista ao diagnóstico da situação psicossocial de uma empresa ou de áreas parciais. Este método foi desenvolvido pelo Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT), em Espanha.

Baseia-se na aplicação de um questionário individual a partir da definição de fatores psicossociais, apresenta questões relativas às condições presentes no trabalho, à organização e ao conteúdo do trabalho, que podem afetar tanto o progresso do trabalho como a saúde dos trabalhadores (INSSBT, 2012).

Segundo o INSSBT (2012) é importante que destacar as cinco possibilidades de aplicação deste método de avaliação de fatores de risco psicossociais:

- ✓ **Para a avaliação de situações específicas:** a aplicação o método em dado momento pode ser referido como uma “tomada de consciência” desse dado momento.

- ✓ **Para localizar fontes de problemas:** dada a existência de um problema e, a fim de estabelecer possíveis soluções, o método identifica algumas das áreas de onde é originário esse problema e, assim, orienta possíveis ações a implementar.
- ✓ **Para projetar alterações (de conteúdo, magnitude e direção) e priorizar ações de intervenção:** Face a realização de algumas mudanças na organização para a resolução de um problema. Os resultados obtidos após a aplicação de método, podem orientar tanto para estabelecer que tipo ação deve ser levada a cabo, como para determinar intensidade ou urgência da aplicação desta ação ou ainda para indicar qual a área onde se deverá intervir.
- ✓ **Para a comparação de um grupo** em dois momentos distintos ou entre diferentes grupos, pois os resultados deste método são padronizados, dados de uma aplicação a um determinado grupo podem ser comparados com dados recolhidos num outro grupo ou no mesmo grupo, mas em momentos diferentes. Isto irá permitir avaliar a evolução das condições psicossociais de trabalho ao longo do tempo ou avaliar o impacto de algumas alterações.
- ✓ **Para tomar consciência da situação:** o uso do método pode contribuir para a propagação de novas perspetivas sobre a organização do trabalho e para enriquecer o debate dentro da empresa. Conceitos e pontos de vista divergentes, muitas das vezes em algumas empresas, podem ser a fonte de alguns problemas.

O Método FPSICO contempla 44 questões, algumas delas com vários itens, fazendo assim que o questionário verdadeiramente contenha 89 questões.

Este dá-nos a informação acerca de 9 fatores, sendo eles:

- Horário de trabalho (TT);
- Carga de Trabalho (CT);
- Exigências Psicológicas (DP);
- Autonomia (AU);
- Variedade/Conteúdo do trabalho (VC);
- Supervisão/Participação (PS);
- Desempenho (DR);
- Interesse pelo trabalhador/compensação (ITC);
- Relações e apoio/suporte social (RAS).

Este questionário tem por base várias escalas que serão abordadas. A escala é um conjunto de símbolos ou números, construído com base numa regra, e aplica-se a indivíduos ou aos seus comportamentos ou atitudes. A posição de um indivíduo na

escala é baseada na posse pelo indivíduo do atributo que a escala deve medir. Existe a escala de medida, sendo constituída pelas nominais, ordinais, intervalares e proporcionais (ou de razão). Ou seja, dentro destas a mais utilizadas são as comparativas e não comparativas (inclui a escala de Likert) (Reis, 1999)

Primeiramente temos a escala numérica, em que os inquiridos terão de atribuir a uma dada questão um valor entre 0 a 10. Neste caso será utilizada para dar a conhecer o nível de cansaço dos trabalhadores antes e depois de um dia de trabalho.

A maioria das questões apresentadas no FPSICO tem por base a Escala Likert, é uma escala de resposta psicométrica utilizada na maioria das vezes em pesquisas de opinião. Ou seja, pretende registar o nível de concordância ou discordância com uma declaração dada. Ao contrário das perguntas sim/não, a escala de Likert permite-nos medir as atitudes e conhecer o grau de conformidade dos inquiridos.

Segundo Llauradó (2015) podemos usá-lo para medir diferentes atitudes e comportamentos de um inquirido, contudo neste caso específico pretende-se medir:

Frequência com que determinado acontecimento é realizado;

- O nível de participação em determinada atividade/decisão;
- A avaliação de chefias, grau de formação proporcionado.

É apresentado um conjunto de dimensões de atitudes para os quais os inquiridos têm de indicar o grau de concordância com a afirmação, assinalando uma das posições numa escala de 4, em raras exceções 5, para o caso de estudo.

Esta escala apresenta algumas vantagens como:

- Do ponto de vista do desenho do questionário, é uma escala fácil de se construir;
- Do ponto de vista do inquirido, oferece a possibilidade da intensidade da sua opinião em perguntas complexas.

4.7.1 Aplicação do Método

O método FPSICO tem é uma ferramenta para a identificação e avaliação de fatores risco psicossociais, fornecendo informação para o diagnóstico psicossocial uma empresa ou zonas parciais da mesma (INSSBT, 2012).

Abaixo apresentam-se três tabelas onde é possível observar a relação entre os fatores de risco psicossociais e os respetivos itens presentes no questionário, sendo que através destas consegue-se enquadrar cada questão com o fator de risco que identifica, permitindo-nos também a realização do estudo da vida social dos trabalhadores e das exigências psicológicas.

Tabela 4-Relação de fatores de risco psicossociais avaliados pelo FPSICO

Fatores de Risco Psicossociais	Item nº.
Tempo de Trabalho	
• Trabalho aos sábados	1
• Trabalho aos domingos e dias festivos	2
• Tempo de descanso semanal	5
• Conciliar vida profissional e vida social	6
Autonomia	
• Autonomia temporal	
- Possibilidade de resolver assuntos pessoais	3
- Distribuição de pausas regulamentares	7
- Realização de pausas não regulamentares	8
- Gestão do ritmo de trabalho	9
• Autonomia nas decisões	
- Atividades e tarefas	10a
- Distribuição de tarefas	10b
- Distribuição do espaço de trabalho	10c
- Métodos, procedimentos e protocolos	10d
- Quantidade de trabalho	10e
- Qualidade do trabalho	10f
- Resolução de problemas	10g
- Distribuição de horários de trabalho alternados	10h

Fonte: INSSBT 2012, traduzido

Tabela 5-Relação de fatores de risco psicossociais avaliados pelo FPSICO

Fatores de Risco Psicossociais	Item nº.
Carga de Trabalho	
• Pressão de tempo	
- Tempo atribuído à tarefa	23
- Tempo de trabalho com rapidez	24
- Aceleração do ritmo de trabalho	25
• Esforço na atenção	
- Tempo de atenção	21
- Intensidade da atenção	22
- Atenção sobre diversas tarefas	27
- Interrupções	30
- Efeitos das interrupções	31
- Previsibilidade das tarefas	32
• Quantidade e dificuldade da tarefa	
- Quantidade de trabalho	26
- Dificuldade do trabalho	28
- Necessidade de auxílio	29
- Trabalho fora do horário regular	4
Exigências psicológicas	
• Exigências cognitivas	
- Capacidades necessárias	33a -33e
• Exigências emocionais	
- Requisitos ao lidar diretamente com pessoas	33f
- Esconder as emoções perante os superiores	34
- Exposição a situações com impacto emocional	35
- Conceder respostas emocionais	36
Variedade/conteúdo	
• Trabalho monótono	37
• Sentido do trabalho	38
• Contributo do trabalho	39
• Reconhecimento do trabalho	40
Participação/ Supervisão	
• Grau de participação	11
• Controlo exercido pelo superior hierárquico	12

Fonte: INSSBT 2012, traduzido

Tabela 6-Relação de fatores de risco psicossociais avaliados pelo FPSICO

Fatores de Risco Psicossociais	Item nº.
Interesse pelo trabalhador/ compensação	
• Informação proporcionada ao trabalhador	13
• Possibilidade de desenvolvimento profissional	41
• Valorização da formação	42
• Equilíbrio entre esforço e recompensas	43
• Satisfação com o salário	44
Desempenho	
• Ambiguidade do papel	14
• Conflito de papel	15a - 15d
• Sobrecarga do papel	15e
Relações e Apoio/Suporte Social	
• Apoio social instrumental de diferentes fontes	16
• Qualidade das relações	17
• Exposição a conflitos interpessoais	18a
• Exposição a situações de violência	18b - 18d
• Gestão pela instituição das situações de conflito	19
• Exposição a discriminação	20

Fonte: INSSBT 2012, traduzido

4.8 Estratégia de tratamento de dados

Neste estudo para que se efetue o tratamento de dados, foi necessário recorrer a uma ferramenta informática que auxiliou e facilitou todo este processo. Como tal optou-se por utilizar a aplicação FPSICO versão 3.0 e o IBM SPSS, versão 21.

A aplicação FPSICO é a ferramenta que realiza o diagnóstico psicossocial da empresa, com base nos questionários aplicados e foi aqui utilizada com este fim diagnóstico. Por fim, utilizou-se o software SPSS para realizar a análise de variância (ANOVA) dos dados obtidos. O Teste ANOVA é utilizado para a verificação da validade das hipóteses apresentadas. Optou-se por recorrer-se a este teste estatístico, porque o mesmo realiza a análise de variância e compara médias de diferentes populações para verificar se essas populações possuem médias iguais ou não. Na escolha deste teste teve-se em conta de existir necessidade, de em alguns casos, ser necessário a comparação das médias de cada grupo, nomeadamente nas características sociodemográficas. É também importante frisar, que na aplicação deste teste considerou-se que:

Se $p < 0.05$, rejeitamos a hipótese de igualdade das médias.

A apresentação dos valores obtidos neste teste encontra-se no anexo III do presente documento, sendo que p surge como “p” ANOVA.

4.8.1 Consistência interna do Método FPSICO

Para verificar a consistência interna da escala, recorre-se ao coeficiente alpha de Cronbach, como uma forma de estimar a confiabilidade de um questionário aplicado numa pesquisa.

Neste método, para cada um dos fatores, bem como para a escala global, existe um coeficiente α de Cronbach, que é indicador da confiabilidade na consistência interna deste instrumento. Os critérios para interpretação destes valores estão definidos do seguinte modo (Muñiz, 2005, Prieto e Muñiz, 2000, cit por Ricardo 2006):

- Superior a 0,9 – consistência muito boa;
- Entre 0,8 e 0,9 – consistência boa;
- Entre 0,7 e 0,8 – consistência razoável;
- Entre 0,6 e 0,7 – consistência fraca;
- Inferior a 0,6 – consistência inadmissível.

No caso de estudo, para a escala no seu global, o coeficiente α de Cronbach é de **0,753** ($n = 36$), o que indica uma razoável confiabilidade, sendo que o método tem estabelecido um $\alpha=0.758$ ($n=89$) não existe uma discrepância significativa. (Muñiz, 2005; Prieto e Muñiz, 2000 cit, por Ricardo 2006).

4.8.1.1 Interpretação de resultados do método FPSICO

Após obter provas da confiabilidade do FPSICO, procede-se ao processo de interpretação de valores obtidos na aplicação da escala.

Ao delimitar o nível de risco da entidade, sendo o objetivo final, a pontuação de cada professor em cada fator é transformada num percentil, para posteriormente se contabilizar a percentagem de professores que se situam em cada uma das categorias estabelecidas segundo do critério da tabela 7 (Muñiz, 2005; Prieto e Muñiz, 2000 cit, por Ricardo 2006). Em função das percentagens dos professores em cada categoria, deve-se verificar a existência ou não de risco aos fatores psicossociais em estudo.

Tabela 7-Critérios para avaliar a probabilidade de risco

Percentil Obtido	Probabilidade de risco
Percentil \geq P85	Muito elevado
$P75 \leq$ Percentil $<$ P85	elevado
$P65 \leq$ Percentil $<$ P75	Melhorável
Percentil $<$ P65	Adequado

Fonte: Factores psicosociales- metodología de evaluacion, 2012

O nível de exposição de cada professor ao risco divide-se em quatro escalas distintas de exposição. Sendo considerada uma medida de frequência com que se dá a exposição ao risco, para um risco concreto, ou seja, o nível de exposição pode-se estimar em função dos tempos de permanência nas áreas de trabalho (Mendonça, 2013), verificando-se na tabela 8.

Tabela 8-Determinação do nível de exposição

Nível de Exposição	Significado
Muito elevada	Várias vezes durante a jornada laboral com tempo prolongado
Elevada	Várias vezes durante a jornada de trabalho, se bem que com tempos curtos
Melhorável	Algumas vezes durante a jornada de trabalho e com um período curto de tempo
Adequada	Irregularmente

Fonte: Factores psicosociales- metodología de evaluacion, 2012

CAPÍTULO V – APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

5.1 Apresentação de Resultados

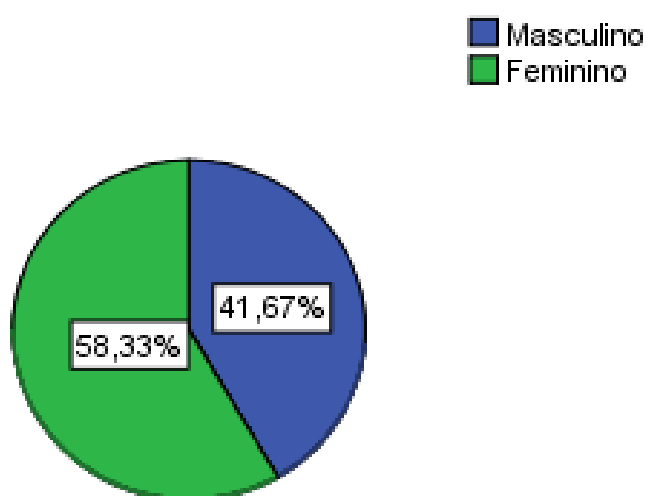
O capítulo está dividido em quatro partes. Inicialmente realizar-se a caracterização da amostra para se determinar a distribuição dos professores em função dos dados sociodemográficos e socioprofissionais. Na segunda parte é efetuada a análise da satisfação dos professores com a vida social, enquanto que na terceira parte são identificados quais os principais fatores de risco psicossociais. No final do capítulo é realizada a caracterização dos riscos psicossociais analisando a sua relação com as variáveis sociodemográficas, socioprofissionais e psicológicas.

5.2 Caracterização da amostra

Dos 44 docentes de 2º e 3º ciclo do Agrupamento Vertical de Ourique, obteve-se uma amostra constituída por 36 professores de 2º e 3º ciclo, obtendo-se assim uma taxa de resposta de cerca de 86 %. Na caracterização da amostra procurou-se caracterizar os aspetos sociodemográficos que incluíram sexo, idade, número médio de horas de trabalho diárias, departamento afeto e o nível de cansaço antes e depois da atividade laboral.

Em função do género, observa-se que o número de professores do sexo feminino é muito superior ao número de professores do sexo masculino. Desta forma os indivíduos do sexo feminino representam 58,3% (n=21) da amostra total enquanto que o sexo masculino representa apenas 41,7% (n=15), como se pode verificar no gráfico 2.

Gráfico 2-Distribuição dos professores em função do sexo



Fonte: Questionários março de 2018

Em relação à idade, observa-se um maior número de respostas entre o grupo etário dos 35 e 44 anos, representando 50,0 % dos professores. O grupo etário que apresenta menos representação na amostra é o com mais de 65 anos, com cerca de 5.6 %, como se pode verificar na tabela 9.

Tabela 9-Distribuição dos professores em função do grupo etário

Faixa etária	n	Percentagem (%)
Até 34	5	13,9
De 35 a 44	18	50,0
45 a 54	11	30,6
Mais de 65	2	5,6
Total	36	100,0

Fonte: Questionários março de 2018

A tabela 10 representa a distribuição dos professores consoante a sua idade mínima e máxima. Constata-se pelos resultados que a idade mínima dos professores inquiridos é de 36 anos e a máxima de 62 anos, sendo que a média de idades no agrupamento escolar situa-se nos 48.9 anos.

Tabela 10-Distribuição dos professores em função das idades mínima e máxima

Indivíduos	Idade		Média	Desvio Padrão
	Min.	Máx.		
Amostra geral	36	62	48.9	7.438

Fonte: Questionários março de 2018

A tabela 11 ilustra a distribuição da amostra por nível de ensino do agrupamento escolar, em que cerca de 61,1% dos professores pertencem ao 3º ciclo, sendo o nível que apresenta o maior número de professores na entidade e na amostra. Em relação aos professores do 2º ciclo, estes representam cerca de 38,9% da amostra.

Tabela 11-Distribuição dos professores em função do nível de ensino

Nível ensino	n	Percentagem (%)
2º Ciclo	14	38,9
3º Ciclo	22	61,1
Total	36	100,0

Fonte: Questionários março de 2018

Considerando a distribuição dos professores em função das horas diárias de trabalho (tabela 12), observa-se que quase a totalidade dos professores labora entre 9 a 10 horas, representando 80,6% da amostra e 8,3 % dos professores, efetuam mais de 10 horas de trabalho. Estes dados encontram uma relação com o que sucede no setor da educação, ou seja, a maioria dos professores trabalha 8 horas ou mais, uma vez que estes sofrem cada vez mais a pressão para a flexibilidade, excesso de trabalho e com medo do desemprego, devido à concorrência. (Borges, 2004)

Tabela 12-Distribuição de professores em função das horas diárias de trabalho.

Horas diárias de trabalho	n	Percentagem (%)
Até 5	1	2,8
De 6 a 8	3	8,3
De 9 a 10	29	80,6
Mais de 10	3	8,3
Total	36	100,0

Fonte: Questionários março de 2018

Tendo por base analisar a distribuição de professores em função do cansaço antes da jornada de trabalho, e considerando uma escala de 0 a 10 (0 representa nada cansado e 10 exausto), a maioria dos professores (77,7%), encontra-se acima do nível 5. Por seu turno, e face ao nível de cansaço depois da jornada de trabalho observa-se que 94,4% da amostra está acima do nível 6, o que representa um nível de cansaço elevado no fim da sua atividade laboral (tabela 13).

A maioria dos professores executa a atividade laboral por mais de 8h, sugerindo assim que este facto poderá justificar os resultados obtidos relativamente ao nível de cansaço após jornada de trabalho.

Tabela 13-Distribuição de professores em função do cansaço antes e depois da jornada de trabalho

Nível de cansaço antes de iniciar a jornada de trabalho	n	Percentagem (%)	Nível de cansaço depois da jornada de trabalho	n	Percentagem (%)
0	-	-	0	-	-
1	2	5,6	1	-	-
2	2	5,6	2	-	-
3	4	11,1	3	1	2,8
4	4	11,1	5	1	2,8
5	5	13,9	6	4	11,1
6	6	16,7	7	4	11,1
7	6	16,7	8	6	16,7
8	3	8,3	9	7	19,4
9	2	5,6	10	13	36,1
10	2	5,6	Total	36	100,0
Total	36	100,0			

Fonte: Questionários março de 2018

5.3 Análise da satisfação dos professores com a vida social

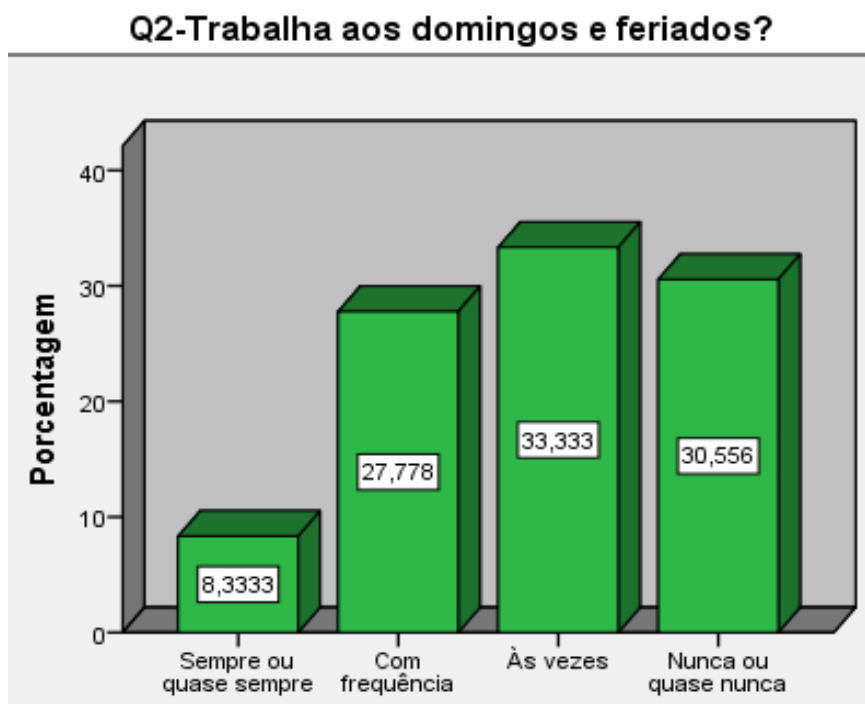
Procurou-se analisar o nível de satisfação dos professores considerando a variável “vida social”, isto porque admitiu-se que existe uma divergência entre a conciliação da vida profissional e familiar, e tal facto, surge pelo facto de os professores estarem sujeitos a alguns constrangimentos a nível de tempo, tal como horários distintos (OSHA, 2007). O simples facto de o professor não ter tempo para a família, ou para realizar outro tipo de tarefas importantes na sua vida pessoal, aumenta o stresse e a irritação emocional. O professor que realiza longos dias de trabalho, horas extras e trabalho para casa, tem dificuldade em estar presente e ativo na sua vida familiar, ou seja, constituindo futuramente para um grave risco psicossocial no trabalho. (Leka, S.; Cox, T. & Zwetsloot, G.2008 cit. por Camelo & Angerami, 2008).

Desta forma, considerou-se importante a análise da satisfação dos professores com a sua vida social. Os gráficos 3 e 4 representam a distribuição da amostra relativamente às

variáveis resultantes das duas questões, pertencentes à escala do questionário FPSICO, que estão relacionadas com esta conciliação da vida profissional e família:

- “Trabalha aos domingos e dias festivos?”;
- “Com que frequência tem que trabalhar mais tempo do que o horário normal?”.

Gráfico 3-Análise da satisfação dos professores com a vida social

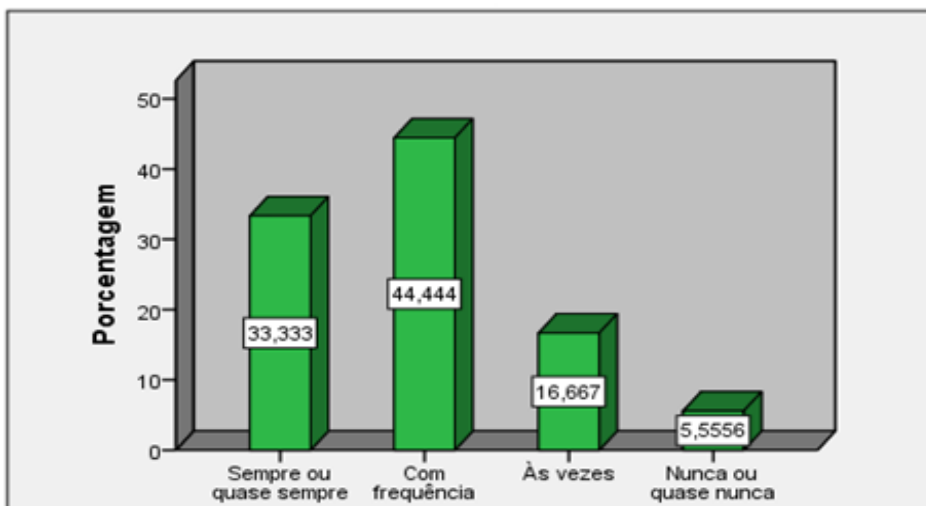


Fonte: Questionários março de 2018

Relativamente à questão de trabalhar aos domingos e dias festivos, constata-se que 33.3% da amostra, responde que “Às vezes” tem que efetuar trabalho nestes dias. Em relação as repostas “Com frequência” e “Nunca ou Quase nunca”, estas opções representam respetivamente 27,7% e 30,5%. Ou seja, nem sempre é possível aos professores ter a possibilidade de resolver assuntos pessoais, assim como por vezes é necessário efetuar horas extra ou levar trabalho para casa.

Gráfico 4-Análise da satisfação dos professores com a vida social

Q4-Com que frequência tem que trabalhar mais tempo do que o horário normal



Fonte: Questionários março de 2018

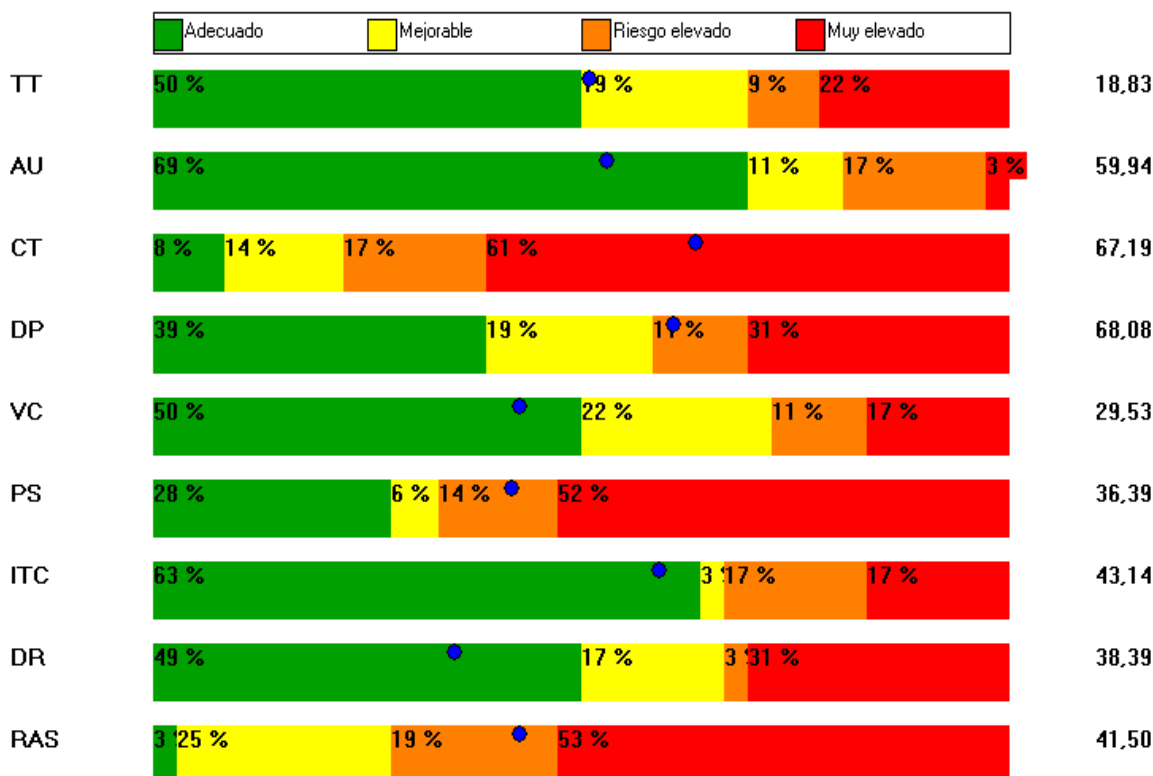
Face à questão “trabalhar mais tempo para além do horário de trabalho”, as respostas permitem perceber que grande parte dos respondentes assume que com frequência (44,4%) ou sempre ou quase sempre (33,3%) e, em conjunto representam uma maioria e que é possível concluir que estes professores poderão estar a realizar horas a mais do que as estabelecidas.

É assim possível admitir a existência de uma dificuldade na conciliação da vida profissional e familiar (OSHA, 2007) e tal situação pode ter impactos no professor, podendo aumentar os seus níveis de stresse e a cansaço. (Leka, S.; Cox, T. & Zwetsloot, G.2008, cit. por Camelo & Angerami, 2008).

5.4 Análise dos fatores de risco psicossociais

Após a recolha da informação relativamente aos riscos psicossociais realiza-se a sua “probabilidade de exposição”, que pode ser classificada em: adequada, melhorável, risco elevado e risco muito elevado (Coordenação PNSOC; 2013). No gráfico 5 apresenta-se a estimativa da “probabilidade de exposição” para o total da amostra, de modo a que se consiga dar resposta a um dos principais objetivos gerais deste estudo, ou seja, identificar quais os fatores de risco psicossociais que se verificam nos professores de 2º e 3º ciclo.

Gráfico 5-Resultados da aplicação do Método de Identificação de Fatores de Risco psicossociais FPSICO



Fonte: Questionários março de 2018

Constata-se que os fatores *Carga de Trabalho* (61%), *Supervisão/Participação* (52%) e *Relações de Apoio/Suporte Social* (53%), apresentam um elevado risco de exposição na perceção dos professores, sendo que a amostra se distribui maioritariamente no “risco muito elevado”, verificando-se que os professores se encontram várias vezes durante a jornada laboral com tempo prolongado o que os expõe a estes fatores de risco.

Os fatores reconhecidos na análise anterior estão relacionados com a incapacidade de lidar com as exigências da profissão. Caso as exigências do trabalho forem excessivas e não conseguir lidar com elas, podem provocar stresse, se considerar a variável *Carga de Trabalho* (EU-OSHA, 2014). Em relação à *Supervisão/Participação* a perceção dos docentes é que terão baixos níveis de apoio e estímulo para a resolução de problemas e desenvolvimento pessoal, (Leka *et al.*, 2008). No que diz respeito às *Relações de Apoio/Suporte Social*, está-se a considerar os relacionamentos no trabalho que podem provocar pressão psicológica quando os professores sofrem alguma discriminação, más relações com os superiores e colegas ou enfrentam conflitos interpessoais ou falta de apoio social (Leka *et al.*, 2010).

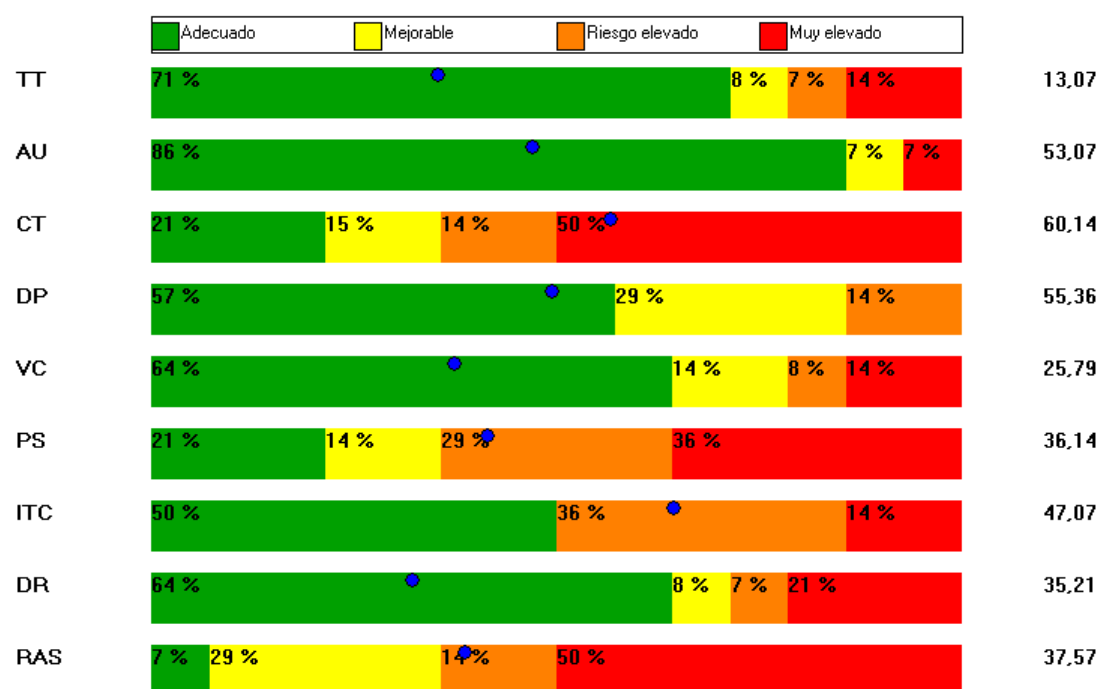
5.5 Relação entre as variáveis sociodemográficas e os fatores de risco psicossociais identificados

Definiu-se como objetivo relacionar as variáveis sociodemográficas (variáveis independentes) e os fatores de risco psicossociais (variável dependente). Baseado em Martinez (2002), considerou-se as variáveis que poderiam ter relação com os riscos psicossociais e estas foram o sexo, idade, número de horas de trabalho e departamento afeto/níveis de ensino. (Martinez, 2002)

Variável sociodemográfica - Sexo:

Considerando o sexo dos professores respondentes, verifica-se que os professores do sexo masculino percecionam estar mais expostos aos fatores *Carga de Trabalho* (50,0%), *Supervisão/Participação* (36,0%) e *Relações de Apoio e Suporte social* (50,0%) (gráfico 6).

Gráfico 6-Analise de fatores de riscos psicossociais relativamente ao sexo masculino

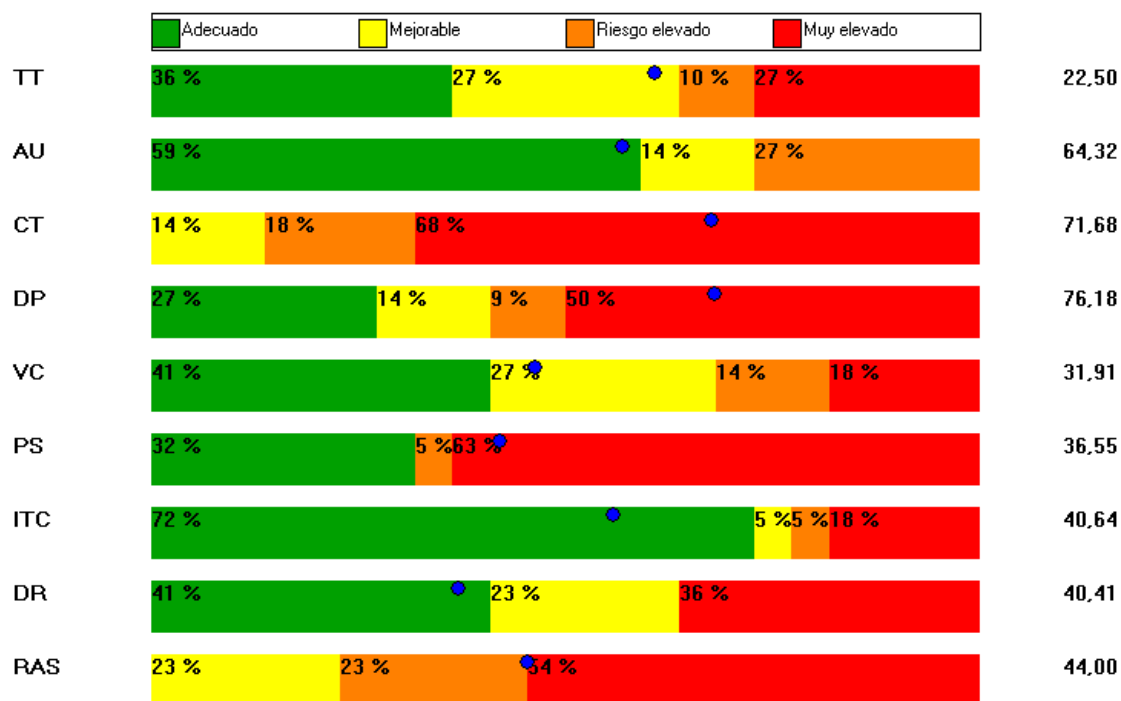


Fonte: Questionários março de 2018

Por seu turno, os professores do sexo feminino percecionam estar mais expostas aos riscos psicossociais *Carga de Trabalho* (68,0%), *Exigências psicológicas* (50,0%),

Supervisão/Participação (63,0%) e *Relações de Apoio e Suporte social* (54,0%), apresentando valores mais elevados do que o sexo oposto (gráfico 7).

Gráfico 7-Análise de fatores de riscos psicossociais relativamente ao sexo feminino



Fonte: Questionários março de 2018

Foi colocada a hipótese 1: existe uma relação significativa entre as variáveis sociodemográficas (idade, sexo) e os factores de risco psicossociais. Para a verificação da validade das hipóteses foi utilizado o teste ANOVA, pois realiza a análise de variância e compara médias de diferentes, permitindo que vários grupos sejam comparados.

Nos resultados obtidos considerando a variável sexo, observa-se que existem diferenças estatisticamente significativas nos fatores *Carga de Trabalho*, *Participação/Supervisão e Relações e apoio/suporte social* (Anexo III). Os fatores identificados estão relacionados com o trabalho dos professores, ou seja, o modo como podem ser influenciados sobre a carga e o ritmo de trabalho. (EU-OSHA, 2014a; Eurofound & EU-OSHA, 2014, cit. por Leka et al., 2010). Se o professor tiver a incapacidade de lidar com as exigências excessivas da profissão/ trabalho e não consegue lidar com as mesmas, tais exigências podem provocar stresse, estando relacionado com o fator *Carga*

de Trabalho (EU-OSHA, 2014). Em relação ao fator *Supervisão/Participação* apresentam baixos níveis de apoio e estímulo para a resolução de problemas e desenvolvimento pessoal. (Leka *et al.*, 2008).

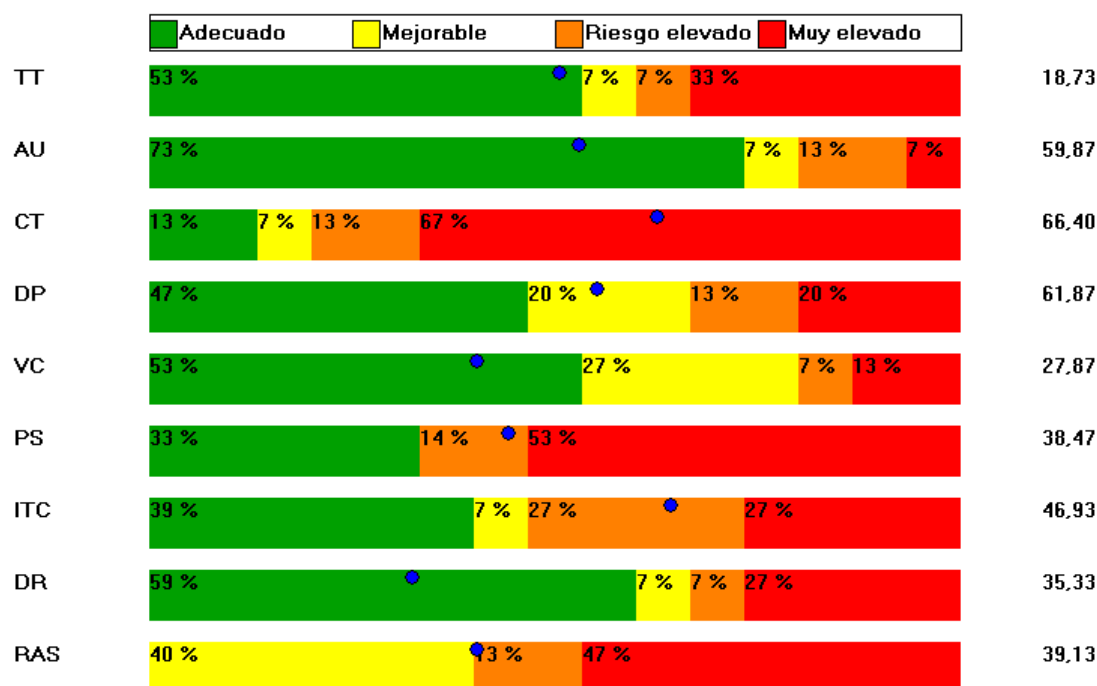
Face ao fator *Relações de Apoio/Suporte Social* os relacionamentos no trabalho podem provocar pressão psicológica quando os professores sofrem discriminação, ou seja, apresentando más relações com os superiores/colegas e/ou enfrentam conflitos interpessoais e/ou falta de apoio social (EU-OSHA, 2014).

- **Variável sociodemográfica - Idade:**

Ao analisar os fatores de risco psicossociais em função da idade, verificam-se diferenças estatisticamente significativas. O gráfico 8 ilustra o grupo etário dos 35 a 44 anos, como aquele que apresenta maior exposição aos fatores de risco *Carga de Trabalho, Participação/Supervisão, Relações de Apoio e Suporte social* (Anexo III). É de ressaltar que o fator *Carga de Trabalho* que apresenta maior percentagem da amostra do presente grupo etário.

De notar que os grupos etários anteriores dos 16 a 24 anos e 25 a 34 anos não entram na estatística, por não existirem respondentes na amostra que apresentem idades entre esses intervalos

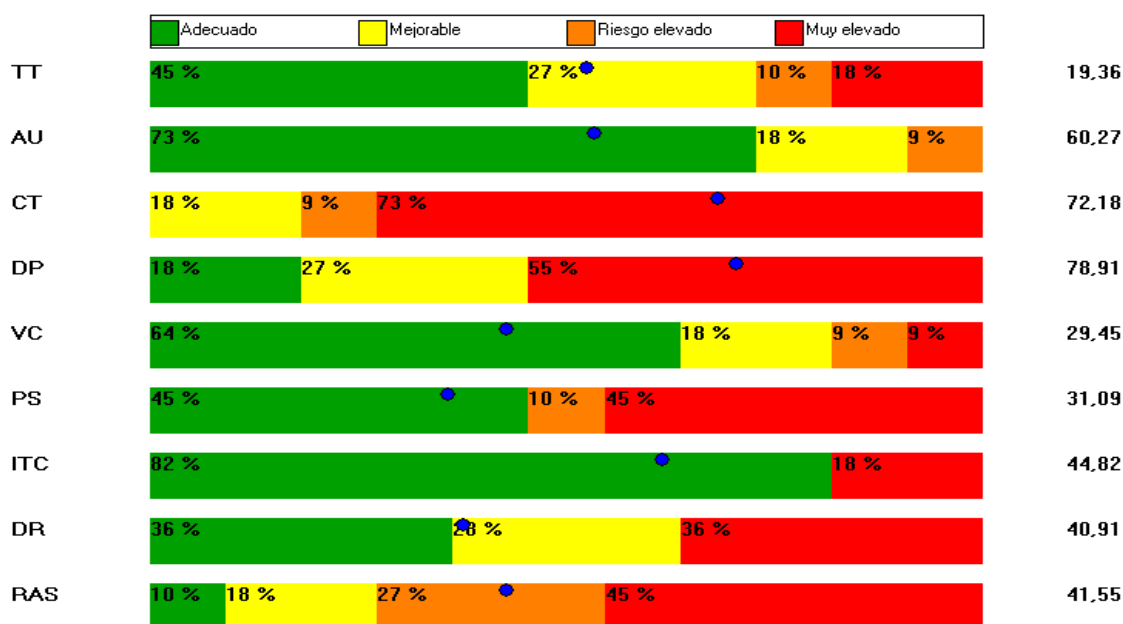
Gráfico 8- Análise do grupo etário 35 a 44 anos.



Fonte: Questionários março de 2018

O grupo etário dos 45 a 54 anos, perceciona que a sua exposição aos fatores de risco verifica-se mais no fator *Carga de Trabalho* (73,0%), sendo que a sua percentagem é superior às expressadas anteriormente, e inferior na *Participação/Supervisão* (45,0%) (gráfico 9).

Gráfico 9-Análise do grupo etário 45 a 54 anos.



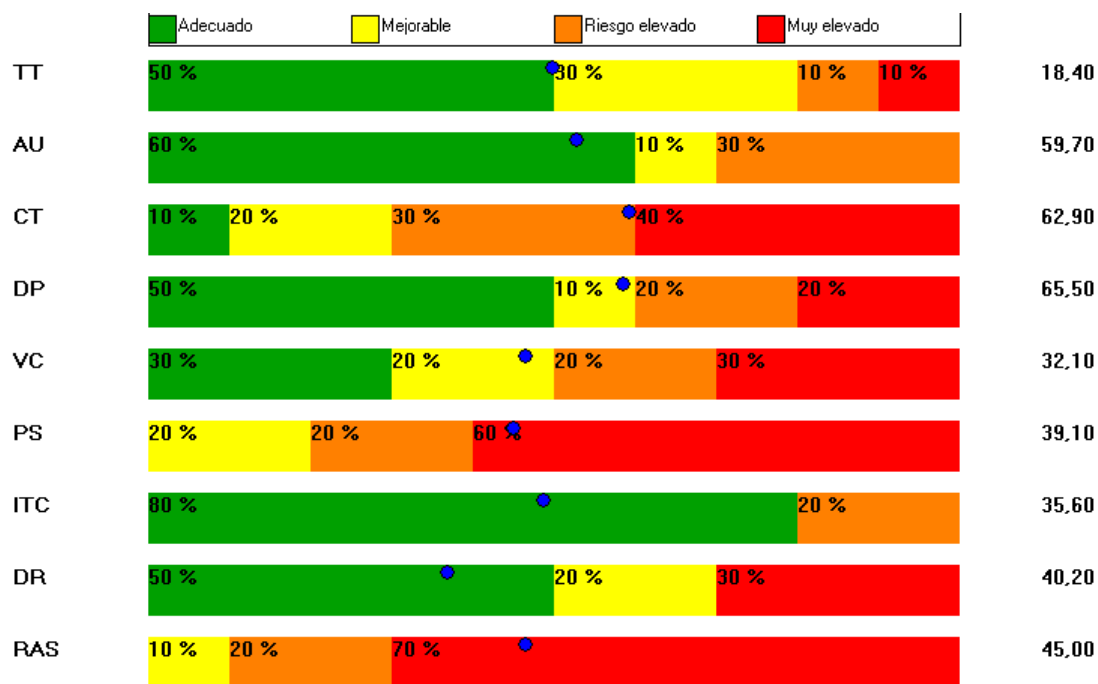
Fonte: Questionários do grupo etário 45 a 54 anos

O grupo etário mais de 65 anos apresenta apenas dois indivíduos e por esse facto, e por questões de operacionalização, decidiu-se juntar ao grupo etário dos 55 a 64 anos.

Nestes dois grupos etários como se pode verificar no gráfico seguinte (gráfico 10), percecionam estar mais expostos aos fatores de risco *Participação/Supervisão* (60,0%), *Carga de trabalho* (40,0%) e *Relações de Apoio e Suporte Social* (70,0%).

É de notar que a percentagem de risco elevado é superior às expressadas anteriormente entre os grupos etários, no que se refere às *Relações de Apoio e Suporte Social*, e *Carga de trabalho*, que também se encontra em situação de percentagem inferior.

Gráfico 10-Análise do grupo etário 55 a 64 anos e mais de 65 anos



Fonte: Questionários março de 2018

De forma geral, ao analisar todos os grupos etários através do teste estatístico ANOVA a um fator, os resultados sugerem-nos diferenças estatisticamente significativas apenas no fator *Carga de Trabalho* (Anexo III), ou seja, sendo o fator que apresenta uma maior discrepância em relação aos restantes. Este fator procura representar a incapacidade de lidar com as exigências da profissão e neste sentido, por exemplo, se uma pessoa sentir que as exigências do trabalho são excessivas e que não consegue lidar com elas, as mesmas podem provocar stresse. (EU-OSHA, 2014).

5.6 Relação entre as variáveis socioprofissionais e os fatores de risco psicossociais identificados

Definiu-se como objetivo relacionar as variáveis socioprofissionais (variáveis independentes) e os fatores de risco psicossociais (variável dependente). As variáveis consideradas que poderiam ter relação com os riscos psicossociais identificados foram o número de horas de trabalho e departamento afeto/níveis de ensino. (Martinez, 2002)

- **Variável socioprofissional – Número de horas de trabalho:**

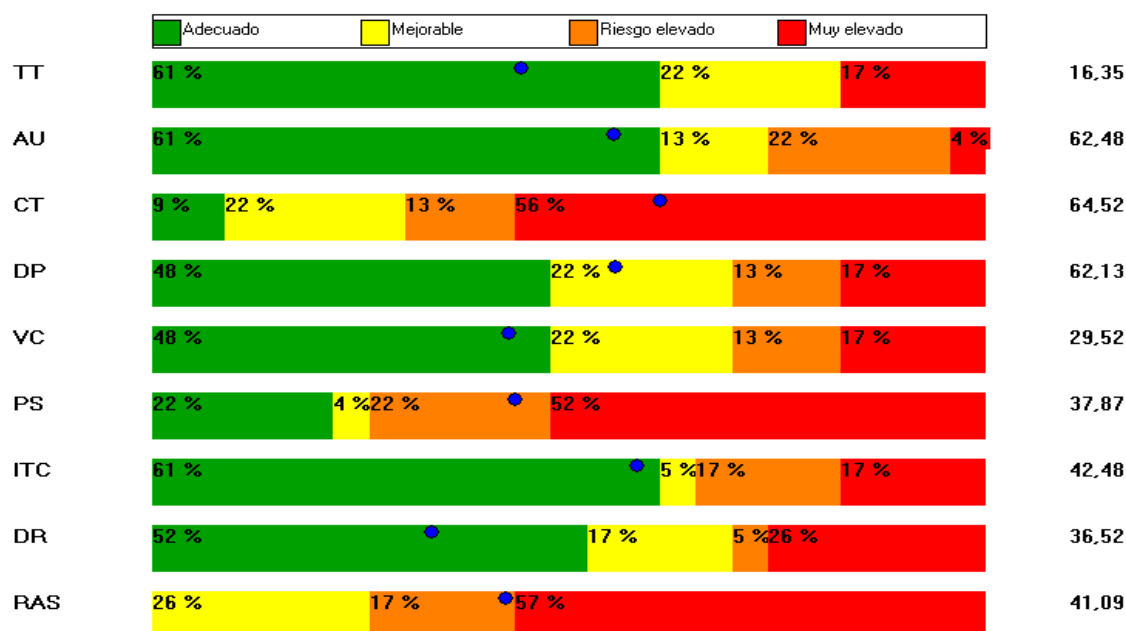
Procurou-se analisar a probabilidade de exposição dos professores do Agrupamento de Ourique aos riscos psicossociais tendo por base a variável independente *Número de*

horas de trabalho. Utilizou-se o teste ANOVA para os diferentes grupos, sendo eles: 3 a 5 horas de trabalho; 6 a 8 horas de trabalho; 9 a 10 horas de trabalho; 11 a 12 horas de trabalho e mais de 13 horas de trabalho.

Observou-se que o grupo 3 a 5 horas de trabalho apresentava apenas dois professores e por isso decidiu o investigador juntar os grupos 6 a 8 horas.

Verifica-se que na perceção dos professores respondentes estes mais expostos aos fatores de risco *Relações de Apoio e Suporte Social*, *Carga de trabalho e Participação/Supervisão*, apresentando percentagem de risco elevado de 57%, 56% e 52% respetivamente. (gráfico 11)

Gráfico 11-Análise de fatores de risco psicossociais para 3 a 5 horas de trabalho e 6 a 8h de trabalho



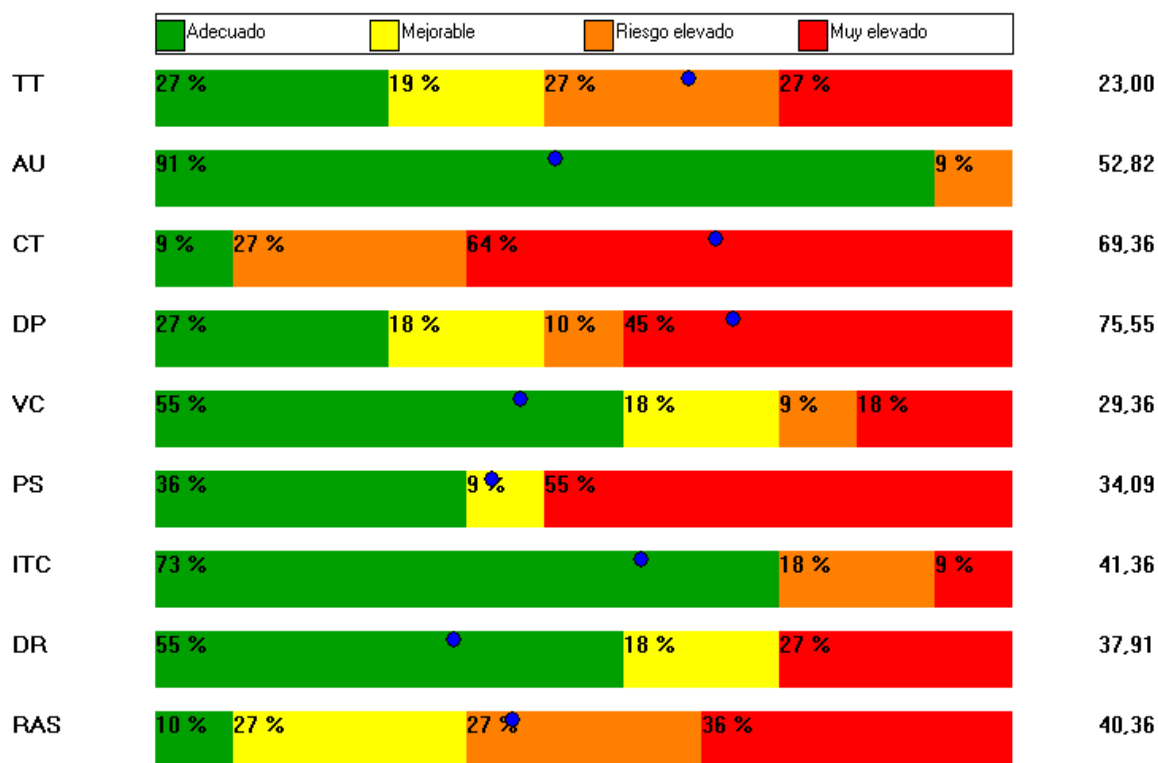
Fonte: Questionários março de 2018

O gráfico 12 apresenta os resultados dos referentes ao número de horas de trabalho diárias, dos professores na categoria entre 9 a 10 horas. Observa-se que estes percecionam estar mais expostos aos fatores de risco *Carga de trabalho*, *Participação/Supervisão e Desempenho*. É de notar que os valores de percentagem de exposição, aos dois primeiros fatores são de 64% e 55% respetivamente e face ao fator *Exigências psicológicas* a percentagem de risco é maior, sendo de 45%.

As fortes *Exigências psicológicas* no trabalho podem dar origem ao stress ocupacional acompanhadas pelo aumento do assédio moral e violência. (EU-OSHA, 2007). Isto porque, os profissionais da educação estabelecem um contacto muito próximo com

várias pessoas durante o seu dia a dia, o que pode mobilizar emoções e conflitos, tornando estes docentes particularmente suscetíveis ao sofrimento psíquico e consequente adoecimento relacionado com o trabalho (Queirós & Carlotto, 2010)

Gráfico 12-Análise de fatores de risco psicossociais para 9 a 10 horas de trabalho



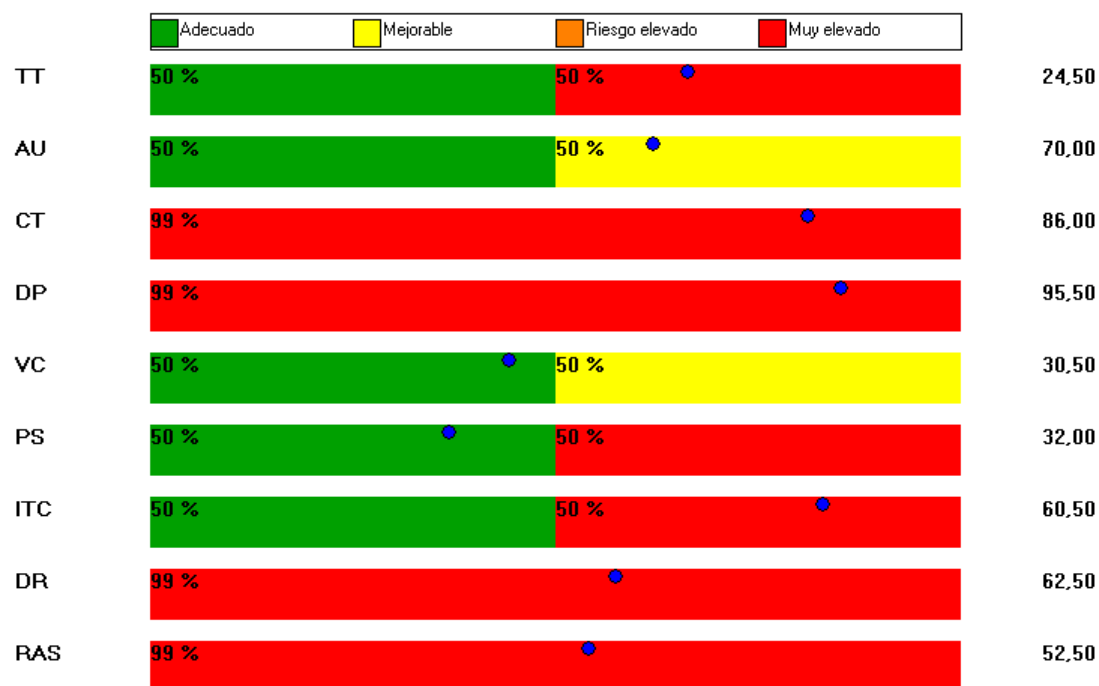
Fonte: Questionários março de 2018

Considerando que o grupo 13 horas de trabalho apresenta dois indivíduos decidiu-se juntar os grupos 11 a 12 horas. Conclui-se então, que estes professores percecionam estar mais expostos aos fatores de risco *Carga de Trabalho* (99,0%), *Desempenho* (99,0%), *Exigências Psicológicas* (99,0%) e *Relações de Apoio e Suporte Social* (99,0%). É observável que o primeiro e terceiro fatores de risco mostram uma percentagem de exposição mais elevada que os grupos anteriores.

O *Desempenho* relaciona-se com uma falta de clareza e transparência organizativa sobre os diferentes papéis e responsabilidades que as pessoas têm, ou quando esses papéis e responsabilidades resultam em conflito (EU-OSHA, 2014). Pode ser solicitado a uma pessoa que realize tarefas que não considera como fazendo parte da sua função (ou que considera como pertencendo à função de outra pessoa), ou que julga que, por vezes, entram em conflito com colegas, superiores ou outras pessoas (como clientes). Ou seja,

não sendo definido com clareza os postos de trabalho e as tarefas a realizar. (Gil-Monte, 2009)

Gráfico 13-Análise de fatores de risco psicossociais para 11 a 12 horas e mais de 13 horas de trabalho.



Fonte: Questionários março de 2018

Colocou-se a hipótese 2: existe relação significativa entre as variáveis socioprofissionais (departamento afeto, nível de cansaço traduzido pela atividade, exigências da atividade, horas de trabalho, autonomia no posto de trabalho, satisfação com a remuneração, possibilidades de promoção, etc.) e os fatores de risco psicossociais dos professores.

Em resumo, analisando os fatores de risco psicossociais em função do número de horas de trabalho diário através da análise estatística ANOVA a dois fatores, verifica-se diferenças estatisticamente significativas nos fatores *Horário de Trabalho e Carga de Trabalho* (Anexo III).

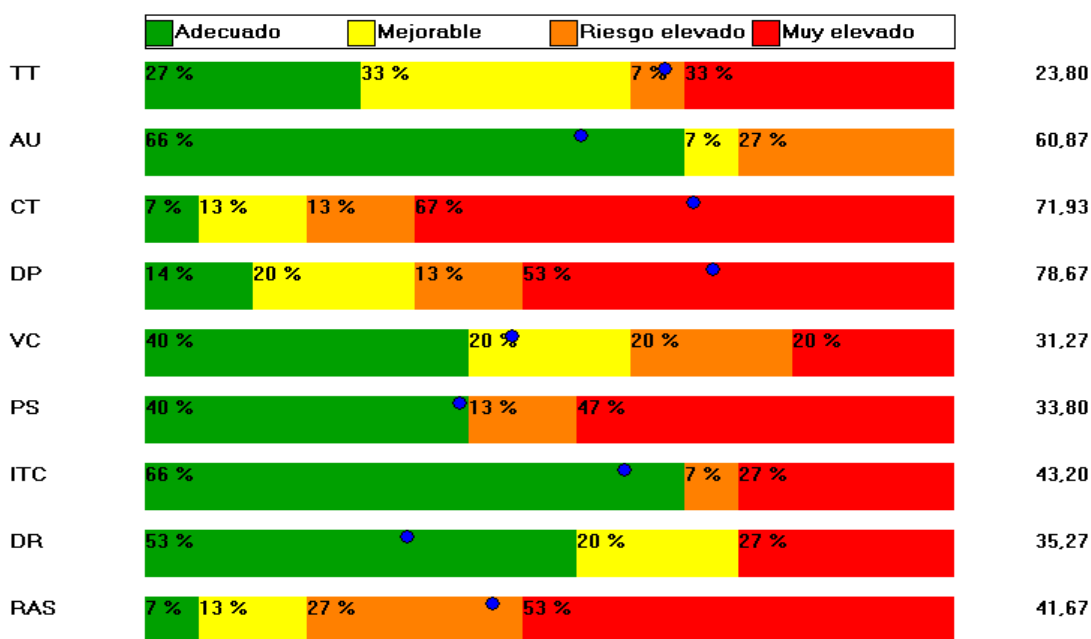
Relativamente aos fatores onde os professores percecionam ter maior exposição, destacam-se as questões relacionadas com o *Horário de Trabalho*, fator que inclui o trabalho aos domingos, horários de trabalho rígidos e inflexíveis, horas imprevisíveis e horas longas ou que não permitam a socialização. Estes aspetos são vistos como pouco compatíveis com a preservação do bem-estar e influenciam a disponibilidade temporal e emocional para as relações da esfera pessoal e familiar (Carlotto, 2011; Costa & Santos, 2013).

Face à *Carga de Trabalho*, como foi mencionado anteriormente, este fator está relacionado com a incapacidade de lidar com as exigências da profissão. Se uma pessoa sentir que as exigências do trabalho são excessivas e que não consegue lidar com elas, essas mesmas podem provocar stresse. (EU-OSHA, 2014).

- **Variável socioprofissional – Departamento afeto/ Nível de ensino:**

De forma obter resultados mais claros, dividiu-se os dois níveis de ensino em grupos. Analisando o grupo 2ºciclo, como se pode observar no gráfico 14, observa-se que os professores deste grupo apresentam uma perceção de maior exposição aos fatores de risco *Carga de trabalho, Relações de apoio e Suporte Social, Exigências psicológicas e Participação/Supervisão*, apresentando percentagem de risco elevado de 67,0%, 53,0% e 47,0% respetivamente.

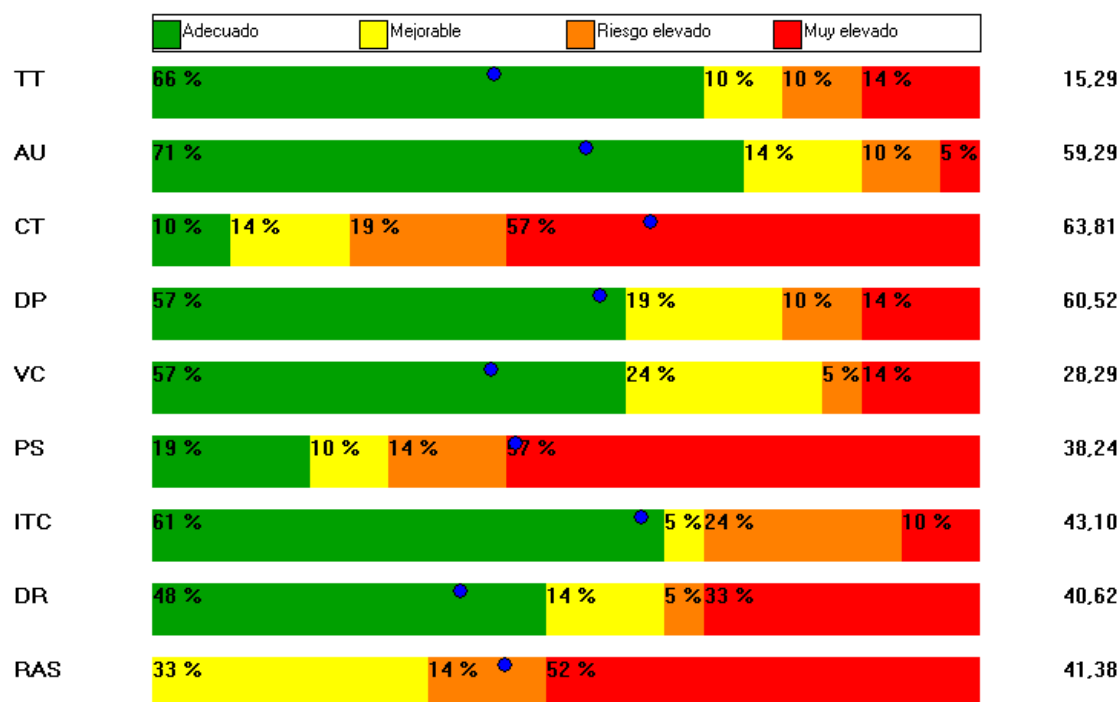
Gráfico 14-Análise de fatores de risco psicossociais para o nível de ensino do 2º ciclo



Fonte: Questionários, março de 2018

Os professores do grupo do 3º ciclo, revelam uma maior exposição aos fatores de risco *Carga de Trabalho, Participação/Supervisão e Relações de apoio e Suporte Social* apresentando percentagem de risco elevado de 57,0% e 52,0% respetivamente (gráfico 15). Consta-se que o fator *Carga de Trabalho* apresenta uma percentagem menor que o grupo anterior.

Gráfico 15-Análise de fatores de risco psicossociais para o nível de ensino do 3º ciclo



Fonte: Questionários março de 2018

Em resumo, através do teste estatístico da ANOVA a um fator, e ao analisar os dois grupos verifica-se que os fatores de risco psicossociais em função de cada nível apresentam diferenças estatisticamente significativas apenas no fator *Carga de Trabalho*. Comprova-se a incapacidade de lidar com as exigências da profissão, ou seja, se uma pessoa sentir que as exigências do trabalho são excessivas e que não consegue lidar com elas, podem provocar stresse. (EU-OSHA, 2014)

6. Discussão de resultados

O principal objetivo deste estudo foi analisar os riscos psicossociais e identificar quais os fatores de risco psicossociais que se verificam na classe profissional dos professores no Agrupamento escolar 2º/3º ciclo de Ourique, permitindo assim, a criação de propostas de melhoria que diminuam esta exposição. Como objetivos gerais estudar os riscos psicossociais nos professores da atualidade ao procurar identificar situações de risco profissional, os seus e compreender os constrangimentos e desafios dos professores; e identificar fatores de risco psicossociais na classe profissional dos professores do Agrupamento Escolar 2º/3º ciclo de Ourique; relacionar fatores de risco psicossociais com as variáveis sociodemográficas e socioprofissionais; e promover a saúde e bem estar da classe do professorado.

Ao nível de objetivos específicos, procurou-se analisar a relação das variáveis sociodemográficas (idade, sexo, tempo serviço), socioprofissionais (horário de trabalho; carga de trabalho; nível cansaço; departamento afeto; exigências da atividade; conteúdo do trabalho; desempenho; interesse pelo trabalhador/compensação) com os fatores de risco psicossociais ligados ao trabalho dos professores do 2º/3º ciclo; e apresentar uma estratégia de intervenção no âmbito da prevenção de riscos psicossociais no agrupamento escolar anteriormente referido.

Para a avaliação dos fatores de risco psicossociais, utilizou-se o questionário do método FPSICO e foram formuladas questões para a obtenção de dados sociodemográficos e socioprofissionais.

Considerando a avaliação do grau de satisfação com a vida social, constata-se que a maioria dos professores do agrupamento 2º/3º ciclo de Ourique apresenta dificuldade temporal em cuidar da sua vida social, mais propriamente em gerir o tempo livre para a família e amigos/os, uma vez que trabalham mais tempo do que o horário de trabalho estabelecido, o que leva a crer que os professores poderão estar e realizar horas a mais do que as devidas, levando a uma incompatibilidade entre a conciliação da vida profissional e familiar (OSHA, 2007).

No que diz respeito aos riscos psicossociais a que os professores se encontram expostos durante um período mais prolongado e que apresentam um “risco muito elevado” obtiveram-se: *Carga de Trabalho, Supervisão/Participação e Relações de Apoio e Suporte Social*. Os fatores de risco que apresentam melhores pontuações a nível de exposição são: *Horário de Trabalho, Autonomia, Conteúdo de Trabalho, Exigências psicológicas e Desempenho*.

Ou seja, os fatores que expressam um risco muito elevados nos professores estão relacionados com o trabalho dos professores, ou seja, o modo como podem ser influenciados sobre a carga e o ritmo de trabalho. (EU-OSHA, 2014a; Leka et al., 2010). Se o professor tiver a incapacidade de lidar com as exigências excessivas da profissão/ trabalho e não consegue lidar com as mesmas, tais exigências podem provocar stresse, estando relacionado com o fator *Carga de Trabalho* (EU-OSHA, 2014). Em relação ao fator *Supervisão/Participação* apresentam baixos níveis de apoio e estímulo para a resolução de problemas e desenvolvimento pessoal. (Leka et al., 2008). Face ao fator *Relações de Apoio/Suporte Social* os relacionamentos no trabalho podem provocar pressão psicológica quando os professores sofrem discriminação, ou seja, apresentando más relações com os superiores/colegas e/ou enfrentam conflitos interpessoais e/ou falta de apoio social (EU-OSHA, 2014).

Em relação aos fatores de risco que apresentam melhores pontuações a nível de exposição são: *Conteúdo de trabalho*, que está relacionado com a participação dos professores nas decisões relacionadas com os conteúdos das tarefas, condições de trabalho, métodos e horários de trabalho, os trabalhos monótonos e repetitivos e o interesse das tarefas realizadas. A *Autonomia* relaciona-se com o nível de controlo sobre os tempos de trabalho, a quantidade e a qualidade da informação tratada; os períodos de descanso à tarefa, os novos modelos de planeamento das tarefas e participação. Temos como outro fator as *Exigências Psicológicas* como o nome está relacionada as exigências psicológicas do trabalho; formação, planificando e distribuindo o trabalho, de forma a que as tarefas sejam realizadas com tempo e autonomia, no horário normal de trabalho. O *Desempenho* dá-nos indicação acerca da clareza e a transparência da organização e por fim o *Tempo de Trabalho* está diretamente relacionado com o cumprimento do horário de trabalho, como uma questão fundamental de respeito pelos professores, de forma a permitir-lhes conciliar a sua vida profissional com a sua vida privada.

6.1 Características sociodemográficas e riscos psicossociais

Das análises realizadas constata-se que as variáveis sexo e idade estão estatisticamente relacionadas com os riscos psicossociais. Na realidade, constatou-se que o sexo feminino apresentava valores de perceção mais elevados do que os homens, nomeadamente em relação às *Relações e apoio/suporte social*, *Carga de Trabalho* e *Participação/Supervisão*. Os fatores identificados estão relacionados com o trabalho

dos professores, ou seja, o modo como podem ser influenciados sobre a carga e o ritmo de trabalho. (Eurofound & EU-OSHA, 2014). Se o professor tiver a incapacidade de lidar com as exigências excessivas da profissão/ trabalho e não consegue lidar com as mesmas, tais exigências podem provocar stresse, estando relacionado com o fator *Carga de Trabalho* (EU-OSHA, 2014). Em relação ao fator *Supervisão/Participação* apresentam baixos níveis de apoio e estímulo para a resolução de problemas e desenvolvimento pessoal. (Leka *et al.*, 2008). Face ao fator *Relações de Apoio/Suporte Social* os relacionamentos no trabalho podem provocar pressão psicológica quando os professores sofrem discriminação, ou seja, apresentando más relações com os superiores/colegas e/ou enfrentam conflitos interpessoais e/ou falta de apoio social (EU-OSHA, 2014).

Relativamente à idade, constatou-se que à medida que aumentamos as faixas etárias, os valores referentes à exposição dos riscos psicossociais diminuem. É ainda notório que apenas se encontram diferenças estatisticamente significativas no fator *Carga de Trabalho*, o que vai de encontro ao estudo realizado por Tecedeiro (2010) em que os professores de idade média (acima dos 30 anos e abaixo dos 55 anos) apresentam uma maior exposição aos riscos psicossociais. Já os de idade intermédia (dos 35 aos 50 anos) apresentam maior carga e ritmo de trabalho, mais ambiguidade nos papéis laborais desempenhados e mais confiança nos colegas. Estes dados podem ser explicados tendo em conta a maturidade dos professores, ou seja, quanto maior a maturidade, maior a exigência em termos de carga de trabalho e tempo de execução. Em Portugal, é reconhecido que o aumento da idade/experiência do trabalhador traz, na maioria das vezes, uma maior responsabilidade nas funções desempenhadas. (Tecedeiro, 2010)

Os professores dos grupos etários 35 a 44 anos e 45 a 54 anos são os que apresentam maior exposição à *Carga de trabalho*, que se relaciona com o excesso de trabalho. Se analisarmos um outro estudo, Lau, Yuen & Chan, (2005) estes referem que os profissionais de idade intermédia apresentaram mais problemas relacionados com o excesso de trabalho do que os seus colegas mais novos. Neste mesmo sentido, a instabilidade profissional e na carreira afeta maioritariamente os professores mais velhos em comparação aos seus colegas com idades inferiores, o que vem comprovar os resultados obtidos.

Considerando a hipótese colocada de que existe uma relação significativa entre as variáveis sociodemográficas (idade, sexo) e os fatores de risco psicossociais, constatou-se que o sexo dos professores tinha uma relação estatisticamente significativa com a

perceção dos riscos psicossociais, com destaque para o sexo feminino. Em relação à idade, também se confirmou que havia uma relação estatística significativa com a perceção dos professores relativamente aos riscos psicossociais ligados ao seu trabalho. Em suma e em relação à verificação da primeira hipótese, existe uma relação significativa entre as variáveis sociodemográficas (idade, sexo) e os fatores de risco psicossociais, podendo ainda concluir que:

- O sexo dos professores tem efeito significativo na perceção dos riscos psicossociais (o sexo feminino apresenta maior perceção aos fatores de risco psicossociais);
- A idade tem influência na perceção dos riscos psicossociais ligados ao trabalho (à medida que aumentamos as faixas etárias os valores de perceção à exposição aos riscos psicossociais aumentam).

6.2 Variáveis socioprofissionais e riscos psicossociais

A investigação propunha uma segunda hipótese de estudo, ou seja, que existe uma relação significativa entre as variáveis socioprofissionais (departamento afeto, nível de cansado traduzido pela atividade, exigências da atividade, horas de trabalho, autonomia no posto de trabalho, satisfação com a remuneração, possibilidades de promoção, etc.) e os fatores de risco psicossociais.

Pode-se observar neste estudo entre os professores do Agrupamento de Ourique uma relação significativa em relação ao número de horas de trabalho e o departamento afeto dos professores com a perceção dos mesmos relativamente aos fatores de risco psicossociais. Ou seja, todas variáveis mencionadas anteriormente foram verificadas e apenas nestas duas variáveis observou-se diferenças significativas. Em relação ao departamento afeto verificou-se uma relação estatisticamente significativa com os grupos 2º e 3º ciclo cujos professores têm uma perceção de estarem sujeitos a um risco elevado de exposição aos fatores *Relações de Apoio e Suporte Social, Participação/Supervisão e Carga de trabalho*. Os indivíduos pertencentes a departamentos do grupo de 2ºciclo apresentam valores substancialmente maiores nos fatores *Carga de trabalho, Relações de Apoio e Suporte Social*. Isto poderá estar relacionado com o facto de serem departamentos exigentes no ponto de vista de aprendizagem dos alunos. Ou seja, trata-se de um nível de transição o que implica uma maior exigência de forma a preparar os alunos a adquirir as bases suficientes de modo que não apresentem dificuldades nos respetivos anos letivos seguintes. (Abrantes,

2008). O grupo do 3º ciclo revelam uma maior exposição aos fatores *Relações de Apoio e Suporte Social e Participação/Supervisão*, sendo que aqui o fator *Carga de Trabalho* não tem a mesma expressão que no grupo anterior, ou seja, apresenta uma percentagem menor. Assim, com a aplicação do teste ANOVA a um fator, os dados sugerem-nos diferenças estatisticamente significativas no fator *Relações de Apoio e Suporte Social*.

Se o professor tiver a incapacidade de lidar com as exigências excessivas da profissão/trabalho e não consegue lidar com as mesmas, tais exigências podem provocar stresse, estando relacionado com o fator *Carga de Trabalho* (EU-OSHA, 2014). Desta forma tem de adaptar a carga de trabalho (física e mental) às capacidades do trabalhador e atribuir funções adequadas às competências e categorias profissionais a todos os professores que não as têm atribuídas e àqueles a quem foram atribuídas funções inadequadas.

No que respeita ao número médio de horas de trabalho diária, constata-se que os professores que trabalham de 11 a 12 horas e mais de 13 horas têm a perceção que estão mais a fatores de risco que os restantes, sendo a *Carga de Trabalho* o fator a que estão mais expostos. O grupo de professores que se enquadram nas restantes categorias (6 a 8 horas de trabalho e 9 a 10 horas de trabalho) têm a perceção de que estão sujeitos a um elevado risco aos fatores *Carga de Trabalho, Participação/Supervisão e Relações de Apoio e Suporte Social*. Do estudo resultou também a existência de diferenças estatisticamente significativas nos fatores *Horário de Trabalho e Carga de Trabalho*.

Em suma, e em relação à verificação da segunda hipótese, existe uma relação significativa entre as variáveis socioprofissionais (departamento afeto, nível de cansado traduzido pela atividade, exigências da atividade, horas de trabalho, autonomia no posto de trabalho, satisfação com a remuneração, possibilidades de promoção, etc.) e os fatores de risco psicossociais, podendo ainda concluir-se que:

- O número de horas de trabalho tem efeito significativo na perceção dos riscos psicossociais (quanto maior é o número de horas de trabalho maior é a perceção que têm de estar expostos a fatores de risco psicossociais);
- O departamento onde os professores exercem funções tem influência significativa na perceção dos riscos psicossociais no seu trabalho (os departamentos do grupo 2º ciclo, apresenta maior perceção aos fatores de risco psicossociais).

Por fim, e relembrando a pergunta de partida deste estudo, “Quais os fatores de riscos psicossociais a que os docentes 2º e 3º ciclo estão expostos?” e através dos resultados do

presente estudo para a amostra geral, obteve-se que, na perceção dos professores do Agrupamento de Ourique os principais fatores de risco psicossociais identificados são a *Carga de Trabalho, Participação/Supervisão e Relações de Apoio e Suporte Social*.

7. Considerações Finais

7.1 Medidas de prevenção

A gestão dos riscos profissionais foi criada de modo a reduzir a exposição a riscos de natureza física, contudo, cada vez assume mais prioridade para enfrentar os riscos psicossociais.

Assim a prevenção dos riscos psicossociais no âmbito laboral obriga a um envolvimento ativo e dinâmico por parte da entidade empregadora e por parte dos trabalhadores e dos seus representantes. O empregador deve impulsionar avaliações de riscos psicossociais, especialmente a exposição combinada a riscos ergonómico-psicossociais, tendo em conta o uso de metodologias específicas, técnicas, instrumentos e modelos de análise (nomeadamente questionários, entrevistas individuais e de grupo, listas de verificação, dados relativos ao absentismo e à saúde e outros), mais adequados a cada contexto, contando com a participação dos trabalhadores e dos seus representantes. A prevenção dos riscos psicossociais no âmbito laboral obriga a um envolvimento ativo e dinâmico por parte da entidade empregadora e por parte dos trabalhadores e dos seus representantes.

As medidas de prevenção e controlo face aos riscos psicossociais podem assumir os seguintes níveis de intervenção: estratégias individuais, grupais e organizacionais.

As estratégias individuais, de modo geral, referem-se à formação em resolução de problemas, assertividade, e gestão do tempo de maneira eficaz, formação e capacitação profissional, ou seja, tornar-se sempre competente no trabalho, estabelecer parâmetros, objetivos, participar de programas de combate ao stress (Gil-monte, 2003 et al., 2013)

As estratégias grupais consistem em procurar o apoio do grupo juntamente com os colegas e supervisores, de forma a melhorar as suas capacidades, obtendo novas informações e apoio emocional ou outro tipo de ajuda (Silva & Carlotto, 2003).

Já as estratégias organizacionais, de extrema importância, pretendem relacionar as estratégias individuais e grupais para que estas sejam eficazes no contexto organizacional.

Os objetivos são, melhorar o clima organizacional, através de programas de socialização, preparando os indivíduos para o choque da realidade; implantação de

sistemas de avaliação que concedam aos profissionais um papel ativo e de participação nas decisões laborais; proporcionar condições de trabalho atrativas e gratificantes, modificando os métodos de prestação de cuidados, reconhecendo a necessidade de educação permanente e investindo no aperfeiçoamento profissional (por exemplo, formação em assertividade); dar suporte social às equipas, de forma a incentivar a sua participação nas decisões, entre outros (Silva & Carlotto, 2003).

Ao nível da gestão do topo é necessário existir um envolvimento e preocupação por parte dos superiores hierárquicos do agrupamento, antes da aplicação de medidas organizacionais (medidas preventivas que devem ser adotadas/aplicadas diretamente aos professores), que deverão ser os primeiros a dar andamento no processo de prevenção.

Com o objetivo de prevenir os riscos psicossociais, e considerando este nível, algumas medidas podem ser indicadas de modo a minimizar a situação, sendo elas (Rodrigues, 2012):

- Desenvolver programas de prevenção de riscos psicossociais;
- Potenciar a comunicação;
- Reestruturar e redesenhar os postos de trabalho;
- Definir de forma precisa as funções de cada um;
- Instaurar um sistema de recompensas justo;
- Delimitar os estilos de direção e de liderança;
- Formar as chefias intermédias e de topo;
- Estabelecer políticas orientadas para combater os fatores de risco psicossociais;
- Criação de um clima saudável na entidade, nos professores e nas chefias.

Algumas instituições demonstram alguma resistência em relação à implementação de novas medidas que prezem pelo conforto e bem-estar do professor, principalmente aquelas que envolvem algum tipo de investimento. Contudo, existem algumas medidas preventivas que são de baixo custo.

Todas as medidas mencionadas anteriormente, ajudam na descontração e relaxamento, permitindo ao professor retornar para suas atividades sentindo-se mais disposto e motivado, tornando assim as horas de trabalho mais bem-sucedidas e rentáveis.

Ao nível das organizações, podem apresentam-se algumas medidas poderão ajudar a diminuir a exposição aos fatores de risco psicossociais que foram identificados, proporcionando um ambiente de trabalho mais saudável: (Ribas, 2013)

- **Carga de Trabalho:** ajustar a carga de trabalho (física e mental) às capacidades do trabalhador e atribuir as funções adequadas às competências e categorias profissionais a todos os professores que não as têm atribuídas e àqueles a quem foram atribuídas funções inadequadas.
- **Participação/Supervisão:** oferecer formação a toda a cadeia hierárquica sobre liderança, orientada para a participação dos professores e consequente prevenção dos riscos psicossociais.
- **Relações de Apoio e Suporte Social:** ajudar na criação de um ambiente de trabalho saudável e de entreajuda e, em períodos de atividade mais intensa assegurar recursos adicionais e excluir o trabalho isolado.
- **Exigências Psicológicas:** minimizar as exigências psicológicas do trabalho e oferecer formação, planificando e distribuindo o trabalho, de forma a que as tarefas sejam realizadas com tempo e autonomia, no horário normal de trabalho.
- **Tempo de Trabalho:** estabelecer horário de trabalho, como uma questão fundamental de respeito pelos professores, de forma a permitir-lhes conciliar a sua vida profissional com a sua vida privada.
- **Autonomia:** ajuntar o nível de controlo sobre os tempos de trabalho; conferir a quantidade e a qualidade da informação tratada; adaptar os períodos de descanso à tarefa; apresentar novos modelos de planeamento das tarefas e participação.
- **Conteúdo de trabalho:** aperfeiçoar a participação dos professores nas decisões relacionadas com os conteúdos das tarefas, condições de trabalho, métodos e horários de trabalho; impedir trabalhos monótonos e repetitivos e aumentar o nível de interesse das tarefas realizadas.
- **Desempenho:** progredir a clareza e a transparência da organização.
- **Interesse e Compensação pelo Trabalhador:** criar medidas que garantam que a distribuição do trabalho, bem como as recompensas, promoções e oportunidades de carreira são justas; segurar dentro dos valores de conforto os fatores ambientais; oferecer aos superiores e aos professores a formação e sensibilização para as questões relacionadas com a saúde mental.

7.2 Projeto de Intervenção “Trabalho sem stresse ... vida melhor”

7.2.1 Âmbito

Um dos objetivos desta investigação foi o de definir medidas concretas de intervenção para os professores do Agrupamento de Ourique face aos fatores psicossociais identificados na inquirição. Propõe-se então um projeto que se intitulou de “*Trabalho sem stresse... vida melhor!*”

7.2.1 Enquadramento

A saúde ocupacional, enquanto área de saberes multidisciplinar, com características essencialmente preventivas, durante muito tempo assentou num paradigma que visava fundamentalmente a prevenção de determinados riscos ocupacionais de natureza física, química e biológica, hoje, por muitos designados “riscos clássicos do trabalho” por contraposição aos riscos “emergentes do trabalho”. Com a evolução industrial e tecnológica tornou-se evidente a necessidade de um novo paradigma assente, agora, num novo modelo de gestão sistémica, global, abrangente e integrado de riscos (Coelho, 2008).

As questões de promoção da saúde no local de trabalho têm como finalidade valorizar o esforço, de empregadores, professores e sociedade em geral, com o objetivo de melhorar a saúde e o bem-estar dos professores, que constituem uma vertente importante desta área de intervenção. Compete também à Saúde Pública dinamizar processos e ações que conduzam a boas práticas neste âmbito. Visa ainda, melhorar a qualidade de vida dos indivíduos e da sociedade, além de favorecer a produtividade e o nível das atividades económicas. A saúde dos professores e os locais de trabalho saudáveis, são em si mesmos, valores sociais e economicamente relevantes para o desenvolvimento da aprendizagem na educação (Oliveira & André 2010). Neste projeto, privilegia-se a intervenção nos fatores de riscos psicossociais, para a decisão de que métodos e técnicas adotar.

A prevenção de riscos psicossociais deve ser uma preocupação central de todos os intervenientes de uma instituição e ser encarada como uma atividade organizada, em que se verifique a participação ativa de todos os intervenientes. Desde a equipa responsável, entidade empreendedora e de gestão aos professores.

A nível de intervenção, privilegiando uma estratégia de promoção e proteção da saúde mental dos professores, deveremos respeitar postulados tais como:

- Melhorar o conteúdo e a organização do trabalho na fase de conceção;

- Vigiar os fatores de risco associados as situações de trabalho;
- Assegurar a informação, formação e sensibilização;
- Alargar o âmbito dos serviços de saúde do trabalho, garantindo uma valência de saúde mental.

7.2.2 Âmbito e objetivos

A proposta de projeto “Trabalho sem stresse... vida melhor!” visa avaliar o estado de saúde dos professores do Agrupamento Vertical de Ourique do 2º e 3º ciclo a nível físico e social. Tendo em vista minimizar o efeito de fatores de riscos psicossociais na saúde dos professores, atuando na prevenção da doença e promoção da saúde, procurando assim obter ganhos em saúde.

Para minimizar as situações referidas anteriormente, vão ser realizadas ações de sensibilização (Apêndice II) e entregue a todos os professores panfletos (Apêndice I) por semestre de modo a melhorar as condições físicas e sociais.

Ao longo dos anos a interação entre o professor e o contexto de trabalho tem sofrido profundas transformações. No passado, o trabalho configurava-se menos exigente do ponto de vista dos conhecimentos tecnológicos, competências técnicas e a natureza de contrato laboral figurava-se de natureza mais estável. A transformação decorreu num contexto de interação associado a uma carga mental e física muitas vezes analisada pelo trabalhador como negativa. A sociedade transformou-se numa sociedade de riscos produzidos pelo próprio Homem, num primeiro momento os fatores psicossociais foram apreendidos como fatores que serviam de catalisadores ou favorecedores de outros riscos, neste momento eles mesmos se constituem como fonte potencial e autónoma de produção de danos físicos e psicológicos nos professores (Paulos, 2009).

Desta forma, este projeto tem como objetivos salvaguardar os professores de riscos psicossociais a que podem estar expostos consequentemente todos os dias no local de trabalho, sem se aperceber dos mesmos; aplicação de medidas preventivas de modo a minimizar os riscos psicossociais e perceber o quotidiano/tarefas de cada professor de forma a identificar esses mesmo riscos.

7.2.3 Riscos Psicossociais a que os professores do 2º e 3º ciclo estão expostos

No que concerne aos fatores de riscos identificados aos professores do Agrupamento Vertical de Ourique, no presente estudo, remete-nos para algumas problemáticas específicas que exigem uma intervenção.

Os fatores de risco psicossociais identificados no estudo como sendo, aqueles a que os professores estão expostos foram:

- *Relações de Apoio/Suporte Social* os relacionamentos no trabalho podem provocar pressão psicológica quando os professores sofrem discriminação, ou seja, apresentando más relações com os superiores/colegas e/ou enfrentam conflitos interpessoais e/ou falta de apoio social;
- *Carga de Trabalho*. Comprova-se a incapacidade de lidar com as exigências da profissão, ou seja, se uma pessoa sentir que as exigências do trabalho são excessivas e que não consegue lidar com elas, podem provocar stresse;
- *Supervisão/Participação* a perceção dos docentes é que terão baixos níveis de apoio e estímulo para a resolução de problemas e desenvolvimento pessoal.

A metodologia a utilizar, tem que apresentar um bom enquadramento teórico e os pressupostos básicos necessários a uma boa avaliação e à prevenção dos riscos psicossociais (Coelho,2010). Tendo este princípio por base, apresentam-se agora os pressupostos teóricos e técnicos da Metodologia de Avaliação de riscos psicossociais no Agrupamento Vertical de Ourique:

- Modelo de gestão preventiva do stresse, a definição de um quadro teórico adequado para lidar a eficácia de uma prevenção;
- Integração da avaliação dos riscos psicossociais no processo de avaliação Geral de riscos;
- Realização da ação sensibilização é realizada por profissionais com formação na área da saúde Ocupacional;
- Integração do psicólogo no processo de formação aos professores;
- Participação, identificação e avaliação de riscos em especial dos professores do agrupamento Vertical de Ourique;
- Identificação dos perigos, para sinalização dos riscos psicossociais através da ação se sensibilização;
- Tratamento de dados com recurso ao SPSS.
- Medidas preventivas de modo a minimizar os riscos psicossociais;

Tendo em conta Furió (1993) que considera que as visitas aos locais de trabalho servem para avaliação e controlo de riscos ocupacionais, recolher informações, observação da causa de determinada queixa do professor, propor melhorias de

condições de saúde ou segurança, valorizar as medidas de prevenção, colaborar no controlo ambiental, vigiar as condições de trabalho.

7.2.4 Período de intervenção

O período de intervenção nos professores de 2º e 3º ciclo do Agrupamento Vertical de Ourique irá ser realizado por semestre de forma a reforçar a ideia chave do projeto “Trabalho sem stresse...vida melhor” numa perspetiva de atualização contínua.

7.3 Plano de ação

Este plano de ação “*Trabalho sem stresse...vida melhor*”, como ilustra a tabela 14, tem como finalidade minimizar o efeito de fatores de risco psicossociais na saúde dos professores, ou seja, identificando esses mesmos riscos em cada setor e criar sensibilizações de forma a reduzir esses mesmos riscos a que estão expostos.

Tabela 14- Plano de ação nos professores do Agrupamento Vertical de Ourique

“Trabalho sem stresse...vida melhor”		
Finalidade: Minimizar o efeito de fatores de riscos psicossociais na saúde dos professores		
Destinatários: Professores do 2º e 3º ciclo do Agrupamento Vertical de Ourique		
Objetivos Gerais	-Integrar a avaliação dos riscos psicossociais no processo de avaliação geral de riscos; -Reduzir a exposição do número de fatores de risco psicossociais.	
Objetivos específicos	Atividades	Quando
Identificar riscos psicossociais em cada setor	-Analisar os registos existentes no sistema, sobre as notificações de riscos; -Consultar registos sobre baixas médicas, recolhendo dados acerca de absentismo; -Realização de reuniões com os gestores de risco local; -Visitas aos locais de trabalho servem para avaliação e controlo de riscos ocupacionais, recolher informação; -Realização de entrevistas individuais aos trabalhadores por ciclo;	Semestre
Eleger metodologias e técnicas adequadas	-Realização de reuniões da equipa de trabalho, para decidir o método	

	<p>mais adequado a utilizar;</p> <p>-Discussão sobre o modelo teórico da gestão preventiva de riscos psicossociais a adotar;</p>	
Responsabilizar o gestor de risco, na identificação e avaliação de riscos	<p>As atividades aqui mencionadas são a cargo do gestor de risco local que:</p> <p>-Implementa e coordena a política de gestão de risco no serviço;</p> <p>-Coordena a avaliação periódica dos riscos;</p> <p>-Funciona como interlocutor entre a gestão e o seu serviço;</p> <p>-Monitoriza as ações corretivas relacionadas com o risco;</p> <p>-Informa o coordenador da Saúde Ocupacional de problemas detetados;</p> <p>-Participa nas reuniões da gestão de risco;</p> <p>-Efetua formação pertinente sobre segurança e higiene e saúde no trabalho</p>	Semestre
Realizar sessões educativas no âmbito dos riscos psicossociais	<p>-Ações de formação e entrega de panfletos a todos os professores do 2º e 3º ciclo</p>	Semestre
Sensibilizar o conselho executivo para a melhoria do ambiente psicossocial de trabalho	<p>-Reunião com o diretor do Agrupamento, apresentando de forma objetiva toda a informação obtida até a fase do projeto, dando ênfase as vantagens da avaliação de riscos psicossociais.</p>	Semestre
Implementar plano de atividades que fomentem o suporte social dos professores	<p>-Elaboração de um plano anual de convívio tendo em conta datas festivas nomeadamente natal, carnaval, páscoa ou época de verão;</p> <p>-realização de práticas que englobam atividades desportivas para professores e familiares.</p>	Semestre
Aplicar instrumento de colheita de dados para avaliação de riscos	<p>-Entrega de questionário ao gestor de risco local em envelope fechado;</p>	Semestre

psicossociais por serviço a todos os professores	-Recolha dos questionários pelos diversos serviços; -Tratamento de dados; -avaliação e comunicação dos resultados obtidos;	
Implementar medidas apropriadas de combate aos fatores de risco identificados em cada setor	-Realização de reuniões para definir estratégias; -Elaboração e implementação de um programa de intervenção; -Realização de reuniões com os representantes dos diferentes serviços; -Elaboração de relatórios	Semestre
Identificar os fatores de risco psicossociais a que os professores do agrupamento Vertical de Ourique estão expostos	-Realização de um estudo de investigação com características semelhantes ao realizado presentemente; -Divulgação dos resultados e da descrição do projeto com o objetivo de constituir valor científico;	Semestre

Fonte: adaptado de Ribas, 2013

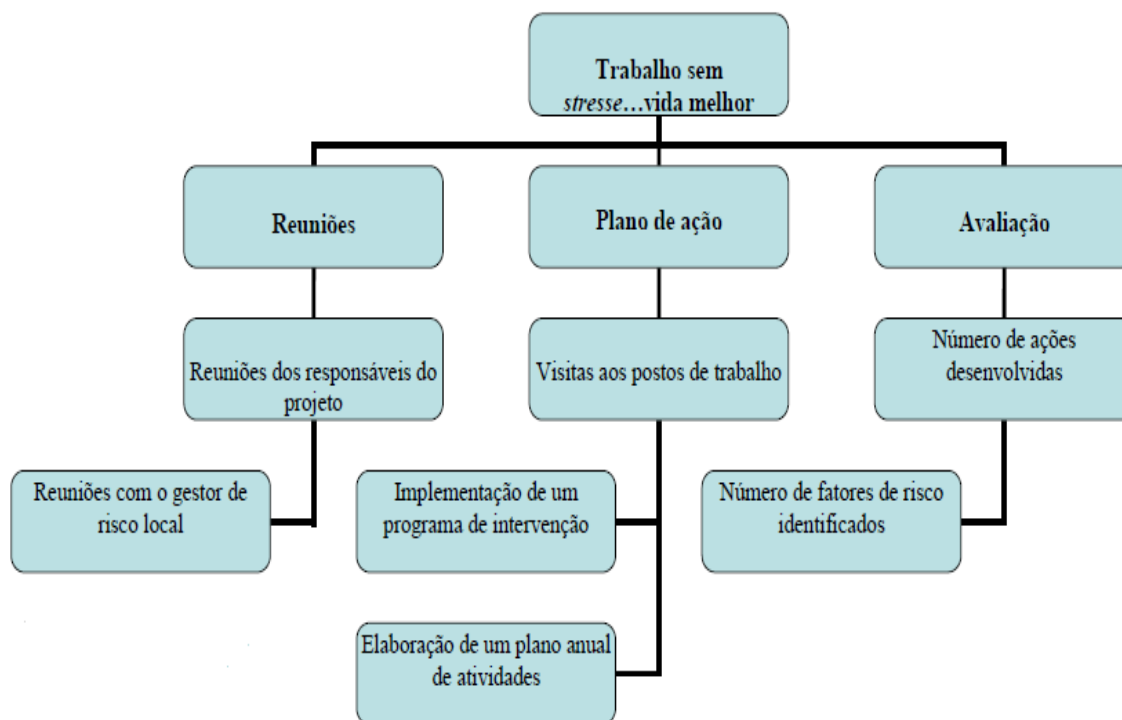


Figura 4- Organograma do projeto de intervenção

7.3.1 Panfleto

De modo a controlar, prevenir e reduzir minimamente os fatores de risco, podem ser desenvolvidas diversas ações, como por exemplo a elaboração de panfletos (Apêndice I), sendo importante salientar que estes se destinam a todo o público alvo, no entanto, vão incidir sobretudo no público menos afetado, cuja avaliação do risco é apenas ligeira ou pouco grave, não sendo necessário um programa de redução de riscos.

O principal objetivo é permitir que o empregador tome medidas preventivas e corretivas de forma mais eficaz, possibilitando a definição de prioridades de ação que efetivamente assegurem e/ou melhorem a saúde dos professores.

7.3.2 Formação/ ação de sensibilização

No caso de uma ação de sensibilização, é necessário analisar quem é o alvo e quem mais para além deste precisa ser envolvido; qual será o tempo e recursos necessários; quais serão os benefícios esperados; qual será o modo de atuação.

O modo de atuação deve ser adequado, tendo em conta a avaliação dos riscos:

- Ligeiro: Não requer uma ação específica, deve apenas manter-se a monitorização habitual.
- Pouco grave: devem ser implementadas medidas de redução dos fatores de risco psicossociais profissionais (verificação periódica das medidas de controlo preventivo)
- Moderado: requer um programa de redução de risco com um calendário das medidas a serem implementadas.
- Bastante grave/ muito grave: requerem intervenção imediata com um programa de intervenção abrangente e sustentável.

Após a finalização da ação de sensibilização, os resultados esperados são: aumentar o bem-estar dos professores na entidade; reduzir o stresse dos professores; melhorar a qualidade dos cenários educativos e sociais.

8. Conclusões

Ensinar pode ser uma atividade muito stressante e com consequências prejudiciais para a saúde e desempenho profissional (Reis & Silva, 2006).

Gomes & Peixoto (2012), mencionam algumas razões que explicam esta incisão: relacionamento com os alunos, salário inadequado e perceção de baixo estatuto profissional, os conflitos e a ambiguidade de papéis, as pressões de tempo, a relação com os supervisores e número elevado de alunos por turma.

O papel do professor não passa apenas por transmitir conhecimentos, ou seja, a sua tarefa não se restringe apenas à sala de aula, às reformas no ensino, à falta de recursos e de matérias e às dificuldades que tem em gerir o seu papel enquanto docente. Posto isto, é fácil concluir que estes podem ser alguns aspetos que podem levar ao mal-estar dos professores (Lima & Silva, 2005).

Conclui-se esta dissertação com uma reflexão sobre os riscos psicossociais na classe profissional docente, tendo por base um estudo de caso entre os professores da Escola E.B. 2,3 /S de Ourique. Assim, destacar-se-ão os resultados provenientes da revisão bibliográfica e os resultados provenientes do estudo empírico.

Como foi observável na análise realizada, começa a haver alguma preocupação com a avaliação dos riscos psicossociais nos locais de trabalho. Verificando essas mesmas ações na Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, que tem vindo a desenvolver campanhas de sensibilização e relatórios que apoiam as empresas a desenvolver metodologias eficazes para a avaliação destes riscos (EU-OSHA, 2007).

Ou seja, para dar início a este estudo foi importante a definição de uma pergunta de partida que desse seguimento para o desenvolvimento do estudo, sendo ela: “Quais os fatores de riscos psicossociais a que os docentes 2º e 3º ciclo estão expostos?”

Este trabalho teve como objetivos gerais estudar os riscos psicossociais nos professores da atualidade ao procurar identificar situações de risco profissional, os seus e compreender os constrangimentos e desafios dos professores; e identificar fatores de risco psicossociais na classe profissional dos professores do Agrupamento Escolar 2º/3º ciclo de Ourique; relacionar fatores de risco psicossociais com as variáveis sociodemográficas e socioprofissionais; e promover a saúde e bem estar da classe do professorado.

Como objetivos específicos procurou-se analisar a relação das variáveis sociodemográficas (idade, sexo, tempo serviço), socioprofissionais (horário de trabalho; carga de trabalho; nível cansaço; departamento afeto; exigências da atividade; conteúdo

do trabalho; desempenho; interesse pelo trabalhador/compensação) com os fatores de risco psicossociais ligados ao trabalho dos professores do 2º/3º ciclo; e apresentar uma estratégia de intervenção no âmbito da prevenção de riscos psicossociais no Agrupamento.

De modo a atingir o objetivo proposto e questão de partida, foi aplicado o questionário do método FPSICO e o teste ANOVA para validação das hipóteses.

O estudo realizou-se no Agrupamento Vertical de Ourique, em que os dados foram recolhidos por toda a instituição, obtendo-se uma amostra constituída por 36 professores.

Neste presente estudo citamos duas hipóteses que permitem relacionar as variáveis independentes (variáveis sociodemográficas e socioprofissionais) com a variável dependente (fatores de risco psicossociais presentes nos professores de 2º e 3º ciclo).

Considerando os objetivos a que me propus inicialmente, as conclusões foram as seguintes:

- O número de indivíduos do sexo masculino é menor que do sexo feminino;
- Os professores são comparativamente jovens, com uma média de idades a rondar o grupo etário dos 35 a 44 anos;
- Os trabalhadores mostram insatisfação com o suporte social;
- A maioria dos trabalhadores inicia o dia de trabalho com um cansaço de nível 5 e termina o dia com um cansaço no nível 10, ou seja, perto da exaustão.

Os indivíduos do sexo feminino estão em maioria na faixa etária entre os 45 e 54 anos. É de notar que uma grande parte dos trabalhadores trabalha de 9 a 10 horas por dia, sendo que apesar de não ser um resultado esperado, foge ao horário de trabalho estabelecido para público.

Face ao registo dos fatores de maior risco de “exposição muito elevada” obteve-se: *Carga de Trabalho, a Participação/Supervisão e as Relações de apoio e Suporte Social*. Segundo Tecedeiro (2010), vai de encontro os fatores identificado como risco “muito elevado de exposição”, contudo obtiveram-se outros fatores não contemplados com valores críticos. Os fatores *Horários de Trabalho, Autonomia, Exigências Psicológicas, Conteúdo de Trabalho e Desempenho*, foram os que apresentaram melhores resultados a nível da exposição. Estes resultados estão em parte de acordo com estudos onde obtiveram melhores pontuações para os fatores: *Desempenho, Relações de Apoio e Suporte Social, Autonomia e Conteúdo de Trabalho*. Verificou-se a existência de

diferenças significativas para os fatores *Exigências Psicológicas e Relações de Apoio e Suporte Social* no presente estudo (Tecedeiro, 2010).

Este estudo contribuiu para identificar os principais fatores de risco psicossociais e o seu grau de exposição a que os professores de 2º e 3º ciclo estão expostos. Consequentemente, contribuiu para o desenvolvimento de medidas de prevenção que visam a manutenção e a promoção da saúde, da segurança e bem-estar dos professores.

Ensinar pode ser uma atividade muito stressante e com consequências prejudiciais para a saúde e desempenho profissional (Reis & Silva, 2006).

Gomes & Peixoto (2012), mencionam algumas razões que explicam esta incisão: relacionamento com os alunos, salário inadequado e perceção de baixo estatuto profissional, os conflitos e a ambiguidade de papéis, as pressões de tempo, a relação com os supervisores e número elevado de alunos por turma.

O papel do professor não passa apenas por transmitir conhecimentos, ou seja, a sua tarefa não se restringe apenas à sala de aula, às reformas no ensino, à falta de recursos e de matérias e às dificuldades que tem em gerir o seu papel enquanto docente. Posto isto, é fácil concluir que estes podem ser alguns aspetos que podem levar ao mal-estar dos professores (Lima & Silva, 2005).

Seria pertinente em futuras investigações, continuar a estudar a relação já levada a cabo neste estudo quer com fatores sociodemográficos e fatores psicossociais, procurando, amostras de dimensão superior e de diferentes regiões do país, para não se cingir apenas a professores de uma região específica do país, explorando neste sentido também a possível influência do fator região com os respetivos riscos psicossociais.

Um maior apoio por parte da comunidade educativa, dos serviços de psicologia e orientação, assim como o desenvolvimento de ações de formação e sensibilização relativas aos riscos psicossociais e respetivas causas, consequências e formas de lidar com os mesmos, seria um importante passo em frente para uma melhor relação professores alunos e comunidade. E para um futuro na educação, pautado por carreiras de sucesso e com ausência de casos de insucesso e consequente desistência e abandono escolar. É importante o papel comum do professor e do aluno no sentido de consolidar os pilares educativos.

Um trabalho saudável é provavelmente aquele em que as exigências sobre os professores são apropriadas em relação às suas capacidades e recursos, à quantidade de controlo que possuem sobre o seu trabalho e ao apoio que recebem de pessoas importantes para si (Leka et al., 2003). Uma vez que a saúde não é apenas a ausência de

doença ou enfermidade, mas sim um estado dinâmico de completo bem-estar físico, mental, espiritual e social (WHO, 1998), um ambiente de trabalho saudável é aquele em que não há apenas uma ausência de condições prejudiciais, mas uma abundância de condições que promovam a saúde (Leka et al., 2008).

Assim, proteger a saúde dos professores não é somente uma obrigação legal, mas também uma questão ética. Uma das principais estratégias de gestão de riscos psicossociais passa por mudar a organização e o ambiente de trabalho, visto poder ser realizada antes que o problema realmente surja. As intervenções deste tipo promovem o diálogo social e uma abordagem participativa e, em consonância com o paradigma de gestão de risco, podem ser adaptadas a diferentes contextos e são de natureza sistémica (Leka et al., 2008).

Conclui-se que este estudo, permitiu identificar os fatores de risco existentes na classe dos professores do 2º e 3º ciclo do Agrupamento Vertical de Ourique, dando a oportunidade de atuar sobre os riscos identificados de forma a reduzi-los ou até mesmo eliminá-los de forma definitiva.

Referências Bibliográficas

- Autoridade para as Condições de Trabalho (2013). Avaliação de Riscos Psicossociais. Lisboa, ACT, maio 2013. Disponível em [http://www.act.gov.pt/\(pt\)/CentroInformacao/AvaliacaoRiscosPsicossociais/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt)/CentroInformacao/AvaliacaoRiscosPsicossociais/Paginas/default.aspx).
- Aronsson, Gunnar; Svensson, Lennart; Gustafsson, Klas. (2003) Unwinding, recuperation, and health among compulsory school and high school teachers in Sweden. *International Journal of Stress Management*; v. 2;
- Abranovay, Miriam. (2005); cotidiano das escolas: entre violências, Brasília: Unesco, *Observatório de Violência, Ministério da Educação*; v. 3;
- Agência Europeia para a Segurança e Higiene no Trabalho (2009). *European Opinion Poll on Occupational Safety and Health*; Disponível: <https://osha.europa.eu/pt/>;
- Araújo, T. & Carvalho, F. (2009). Condições trabalho docente e saúde na Bahia: estudo epidemiológico. *In Educação e Sociedade* 30 (107);
- António Rui Gomes (2013). Escola de Psicologia. Universidade Católica Portuguesa. Faculdade de Filosofia de Braga. Portugal;
- Baião, L. & Cunha, R. (2013). Doença e /ou disfunções ocupacionais no seio docente: uma revisão literatura. *Revista formação@ docente, Belo Horizonte* 5;
- Barros-Duarte, C. (2005). A saúde no trabalho: compreender a perspetiva do homem no trabalho. *Revista da Faculdade Ciências Humanas e Sociais da Universidade Fernando Pessoa do Porto*, (2);
- Bastos, J. & Mafra, L. (2010). O mal-estar docente, o adoecimento e as condições de trabalho no exercício magistério no ensino fundamental da cidade Betim, Minas gerais, Brasil. In VIII seminário internacional red estrada universidade ciências y humanidades;
- Callegari, A. (2000). *Como vencer o stress, a ansiedade e a depressão*. Lisboa: Editorial Estampa, Lda;
- Carlson, Betty Clark; Thompson, John A (1995). Job burnout and job leaving in public school teachers: implications for stress management. *International Journal of Stress Management*, v. 2;
- Caran, Vânia Cláudia Spoti; Secco, Iara Aparecida de Oliveira; Barbosa, Dulce aparecida; Robazzi, Maria Lúcia do Carmo Cruz. (2009) *Assédio moral entre docentes de instituição pública de ensino superior do Brasil*. Acta Paul. Enferm., 23(6);

- Cooper, C. L. & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Medicine*;
- Cox, T. & Rial-González, E. (2000). Risk management, psychosocial hazards and work stress. Copenhagen: *World Health Organisation, regional Office for Europe*;
- Caran, V. C. S., Freitas, F. C. T., Alves, L. A., Pedrão, L. J. & Robazzi, M. L. C. C. (2010). Riscos ocupacionais psicossociais e sua repercussão na saúde de docentes universitários. *Rev. Enferm. UERJ, Rio de Janeiro, 19 (2)*;
- Carlotto, M. S. (2002). O Trabalho Docente. *Psicologia em Estudo, 7*;
- Carlotto (2001), Costa & Santos (2013). As características do cargo de professores universitários. *Psicologia, Organ. Traba*;
- Cruz, A., & Melo, B. (1997). Stresse ocupacional em profissionais da saúde e do ensino. *Psicologia: Teoria, Investigação e Prática, 2*;
- Cox, T. & Cox, S. (1993). Psychosocial and Organizational Hazards at Work- Control and Monitoring. *European Occupational Health Series, 5*;
- Cosme, A. (2009). Ser professor: a ação docente como uma ação de interlocução qualificada. Lisboa: Livpsic;
- Coelho, J.M. (2008). *Prevenção de riscos Psicossociais no Trabalho em Hospitais*. Porto: Edições Universidade Fernando Pessoa;
- Costa, L. & Santos, M. (2013). Fatores psicossociais de risco no trabalho: lições aprendidas e novos caminhos. *International Journal on Working Conditions*;
- Coordenação do Programa Nacional de Saúde Ocupacional (2013). Gestão do Risco Biológico e a Notificação de acordo com *Decreto-Lei n.º 84/97, de 16 de Abril*. Informação técnica, nº 6. Lisboa: Direcção-Geral da Saúde.
- Rodrigues, A., Falcado, A., Baptista, A., Santos, C. S., Krippahl, H., Moreira, J. P., - Liberato, M. J. & Moreira, S. (2013). *Documento de referência: Atuação dos industriais no âmbito do Sistema da Indústria Responsável (Segurança e Saúde do Trabalho)*. Lisboa: *Autoridade para as Condições do Trabalho/Direcção-Geral da Saúde*;
- Costa, L. & Santos, M. (2013). Fatores Psicossociais de Risco no Trabalho: Lições Aprendidas e Novos Caminhos. *Dissertação de Mestrado. Lisboa: Faculdade de Psicologia*;
- Coelho, J. M. A. (2009). *Gestão Preventiva de Riscos Psicossociais no Trabalho em Hospitais no Quadro da União Europeia*. Tese de Doutoramento, Universidade Fernando Pessoa, Porto, Portugal;

- Cox, T. & Cox, S. (1993). Psychosocial and Organizational Hazards at Work- Control and Monitoring. *European Occupational Health Series*, 5;
- Cox, T. & Cox, S. (1995). Psychosocial and Organizational Hazards at Work- Control and Monitoring. *European Occupational Health Series*, ;
- Delors, J. (1996). Educação – um tesouro a descobrir. *Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o séc. XXI*. Porto: Edições ASA;
- Eurofound & Eu-osh (2014). Psychosocial risks in Europe Prevalence and strategies for prevention. Luxembourg: Publications Office of the European Union;
- Eu-osh (2014). Instrumentos de avaliação dos riscos. [On-line]. Retirado de: <https://osha.europa.eu/pt/topics/riskassessment/tools> em março de 2018;
- Ferreira, C. (2013). Os olhares de futuros professores sobre a metodologia do trabalho de projeto. *Educar em revista, Curitiba*, Brasil, Editora UFPR, 48;
- França, a. C.; Rodrigues, A (1997). L. *Stress e Trabalho: uma abordagem psicossomática*. São Paulo: Atlas;
- Freitas, L.C. (2011). *Manual de Segurança e Saúde do Trabalho*, (2ª Edição). Cidade: Edições Sílabo, Lda;
- Ferreira, N. N. (2012). *Síndrome do esgotamento profissional e fatores associados em técnicos de Enfermagem de um hospital público do Estado de São Paulo* (Tese Doutorado), Universidade Estadual de Campinas, Campinas, Brasil.
- Freitas, J. (1999). Stress e Burnout. *O stress na profissão docente- como prevenir, como manejar*. Porto: Porto Editora;
- Furió, (1993). Actuación Enfermera En Salud Laboral. *Revista Enfermeria ROL*, Ano XVI, nº173;
- Gallindo, Lidia Pereira (2009). Assédio moral nas instituições de ensino. *Jus Navigandi*, Teresina, 14(2070);
- Gil-Monte, P.R. & Peiró Silla, J. M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse*. Madrid: Editorial Síntesis;
- Gomes, A. R., Montenegro, N., Peixoto, A. M. B. C. & Peixoto, A. R. B. C. (2010). Stress ocupacional no ensino: um estudo com professores dos 3º Ciclo e Ensino Secundário. *Psicologia & Sociedade*, 22 (3);
- Gomes, A.R., Peixoto, A., Pacheco, R. & Silva, M. (2012). Stress Ocupacional e alteração do Estatuto de Carreira Docente Português. *Educação e Pesquisa*. 38 (2);
- Hirigoyen, Marie France (2011). Mal-Estar no Trabalho redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro, RJ: Editora Bertrand Brasil Lda;

- Health and Safety Executive (2001) *Reconciling work and family responsibilities: practical ideas from global experience*. Geneva: Internacional Labour Organization;
- Inssbt (2012). *Factores psicosociales: metodología de evaluación*. Disponível em: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/926a937/926w.pdf>;
- Jacques, M. G. C. (2012). *Psicologia Social Contemporânea*. Livro-texto. Petrópolis: Vozes;
- Jimenez, B. (2014). *Los riesgos laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socio-económico*. *orp jornal para la mejora e innovacion de la empresa*, vol 1 cerpie universo politécnica de Catalunya, Barcelona;
- Kyriacou, C. (2003). Teacher stress: Directions for future research. *Educational Review*, 53 (1);
- Kyriacou, Chris; PRATT, J (1985). Teacher stress and psychoneurotic symptoms. *British Journal of Educational Psychology*, v. 55;
- Ladd, H. (2009). Teacher's perceptions of their working conditions: How predictive of policy-relevant outcomes? National center for analysis of longitudinal data in education research. Calder: Urban Institute, working paper, 33;
- Leka, S. 2008 & Leka *et al.*, 2010). *The European Framework for Psychosocial Risk Management*. Disponível em: http://www.prima-ef.org/uploads/1/1/0/2/11022736/prima-ef_ebook.pdf;
- Leka, S., Cox, T. & Zwetsloot, G. (2008). The European Framework for Psychosocial Risk Management (PRIMA-EF). In Leka, S. & Cox, T. (eds.). *The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF* (1st ed.) (pp. 1-16). Nottingham: WHO Publications;
- Lemos, J. & Cruz, R. (2005). *Atividade docente, condições trabalho e processo saúde. Motrivivência* ano 12 (24);
- Lipp, m. e (2007). *Controlo do estresse e pressão arterial sistêmica*. Ver. Bras. de Hipertensão, Campinas, v. 14;
- Lipp, m. e. e Tangarelli, M. S (2002). *Stress e Qualidade de Vida – Psicol. Reflex. Creit.* v.15, n.3. Porto Alegre;
- Lima, R.(2007).O professor e o estresse. *Revista universidade e sociedade*;
- Llauradó, Oriol (2015). *Escala de Likert: O que é e como utilizar*. Disponível em: <https://www.netquest.com/blog/br/blog/br/escala-likert;Manual da Segurança>. Disponível em: https://www.isastur.com/external/seguridad/data/pt/1/1_1.htm;

- Moraes, I.f.r. et. al. (1993). As dimensões básicas do trabalho, qualidade de vida e stress: uma pesquisa com chefias em empresas mineiras. In: 16 a. Reunião anual da anpad, Canela. Anais. Canela;
- Maslach, C.(1999) et all. Maslach Burnout Inventory manual. Palo alto, California Consulting Psychologists Press 1984. In: Reinhold, H. D. Fontes e sintomas de stress ocupacional do professor I. Dissertação de mestrado. Campinas (SP), Puccamp Instituto de Psicologia;
- Maslach, C. & Jackson, S. (1981). The measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2;
- Maslach, C. (1993). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. *Current Directions in Psychological Science*. 12 (5);
- Maslach, C. & Leiter, M. (1997). The Truth About Burnout- How organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco: Jossey- Bass Publishers;
- Martinez, M. C. (2002). *As relações entre a satisfação com aspetos psicossociais no trabalho e a saúde do trabalhador*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil;
- Ministério da saúde (2002). Saúde do trabalhador. Cadernos atenção básica n.º5, secretaria políticas saúde, departamento da atenção básica, programa saúde da família. Brasil, Brasília DF. Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/cd03_12.pdf ;
- Muñiz, J. (2005). *Classical test models*. En B. S. Everitt and D. C. Howell (Eds.), Encyclopedia of Statistics in Behavioral Science. Chichester: John Wiley and Sons;
- Muñiz, J. (2000). *Un Modelo para evaluar la calidad de los tests*. Disponível em: <http://www.redalyc.org/pdf/778/77807709.pdf>, acedido a 23 de outubro de 2017;
- Moreno-Jiménez, B., Hernández, E. & Gutiérrez, J. G. (2008). La evaluación del estrés y el burnout del profesorado: el CPB-R. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 16 (1);
- Nascimento, Daniel Arruda; Araújo, Francélia Waldélia Cruz (2014). Assédio moral entre docentes da Universidade Federal do Piauí: sua promoção e seus males na pátria sertaneja. Universidade e Sociedade 54. ANDES-SN;
- Jorge, M (2017). *Os fatores de risco psicossociais e a segurança e higiene do trabalho*: O caso de uma empresa de construção civil, Instituto politécnico de Beja;

- Montero, L. (2005). *A construção do conhecimento profissional docente*. Trad. Armando P. Silva. Lisboa: Instituto Piaget;
- National Institute for Occupational Safety and Health (2002). *The Changing Organization of Work and the Safety and Health of Working People*. Cincinnati: Department of Health and Human Services;
- Observatorio de Riesgos Psicosociales (2013). *FPSICO 3.0: Método de evaluación de factores psicosociales*. Disponível em <http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/fichas/FichasObservatorio%2038.pdf>;
- Organização Internacional do Trabalho (1986). Genebra;
- Organização Internacional do Trabalho (1996). *Occupational accidents, a cost evaluation*. Lisboa: Edição Unipede;
- Osha (2007). *Diretiva-quadro relativa à SST*. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>;
- Oliveira, A.J.E., & André, S.M.S. (2010). *Enfermagem em Saúde Ocupacional*;
- Peiró, J. & Prieto, F. (1996). *Tratado de Psicología del trabajo – Aspectos psicossociales del trabajo*. Síntesis Psicología. Madrid;
- Perrenoud, (2000). *Dez novas competências de ensino*. Trad.patricia chittoni ramos. Brasil: Porto alegre: artes medicas sul;
- Paschol, t. & Tamayo, a (2004). *Validação da Escala de Estresse no trabalho*. Estudos de Psicologia, v.9, n.1;
- Paulos, C. (2009). *Riscos Psicossociais no Trabalho*. Lisboa. Edições Profissionais Sociedade Unipessoal, Lda.
- Pereira, Luiza (2007). *Os professores como profissão de risco*. Coimbra: Educare. Disponível em: <http://www4.fe.uc.pt/fontes/trabalhos/2008022.pdf>;
- Picado, L. (2009). *Ser Professor: do mal-estar para o bem-estar Docente*. 1-32 Documento retirado de <http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0474.pdf>;
- Pinto, A. M., Lima. M. L. & Silva, A. C. (2006). *Fuentes de estrés, burnout y estrategias de coping en profesores portugueses*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21;
- Projeto Educativo (2017/2021). *Agrupamento de Escolas de Ourique*.
- Reis, E., Melo, P., Andrade, R., & Calapez, T. (1999); (Vol. 2). Lisboa: Edições Sílabo;

- Reis, E. J. F. B., Araujo, T. M., Carvalho, F. M., Barbalho, L., & Silva, M. O. (2006). *Docência e exaustão emocional*. Educação & Sociedade, 94;
- Robbins (2008). *Assédio Moral nas Relações de Trabalho*. Ciências Sociais em Perspectiva, 5(9);
- Ribas, B (2013). *Avaliação de riscos psicossociais em colaboradores da unidade local de saúde do Nordeste*. Tese de mestrado. Instituto Politécnico de Bragança- Escola Superior de Saúde;
- Rodrigues, A., Falcado, A., Baptista, A., Santos, C. S., Krippahl, H., Moreira, J. P., Liberato, M. J. & Moreira, S. (2013). *Documento de referência: Atuação dos industriais no âmbito do Sistema da Indústria Responsável (Segurança e Saúde do Trabalho)*. Lisboa: Autoridade para as Condições do Trabalho/Direcção-Geral da Saúde;
- Romans, M., Petrus, A. & Trilla, J. (2003). *Profissão educador social*. Brasil: Artmed
- Sato, L. (2006.) Entrevista: Yves Clot. Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho, 9 (2);
- Sardo, L. (2010). *Os desafios do professor no século XXI: as suas competências profissionais no cumprimento da missão da escola*. (Dissertação de mestrado);
- Seco, G. (2002). *Satisfação professores: teorias, modelos e evidências*. Coleção perspectivas atuais, educação. Lisboa: Edições ASA;
- Souza, (2007) Jadir Cirqueira de. Refém da violência escolar: como reagir?. Uberlândia-MG;
- Sousa, Óscar (2010). Estresse ocupacional do professor do ensino superior: a relação entre os sintomas de estresse e a atividade docente em duas instituições de ensino superior da cidade de teresina-pi. Lisboa: Instituto de Ciências da Educação;
- Souto, S. & Rego, A. (2004). A percepção de justiça como antecedente do comprometimento organizacional: um estudo luso-brasileiro. *RAC*, 8 (1);
- Silva, N. & Carlotto, M. (2003).: um estudo com professores da rede pública. *Revista Psicologia Escolar e Educacional*.
- Tardif, M. & Lessard, C. (2005). *O trabalho Docente: elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas*. Petrópolis: Vozes;
- Teodoro, A. (1994). *A carreira de docente – Formação, avaliação, progressão*. Lisboa: Texto Editora;
- Tecedeiro, M. (2010). Estudo exploratório sobre fatores psicossociais numa amostra portuguesa: *Análise Psicológica*. 28 (2);

-Woo, J., & Postolache, T.T. (2008). The impact of work environment on mood disorders and suicide: Evidence and implications. *Intervention Journal Disabilities Human Deviation*, 7(2);

Anexos

Anexo I-Ilustração do logótipo, localização geográfica e organograma da entidade



Figura 5- Logótipo do Agrupamento Vertical de escolas de Ourique

O Logótipo remete para a Batalha de Ourique, juntando o sol e o azul do céu alentejano e o verde das planícies na Primavera.



Mapa 1

Figura 6-Localização geográfica das escolas do Agrupamento

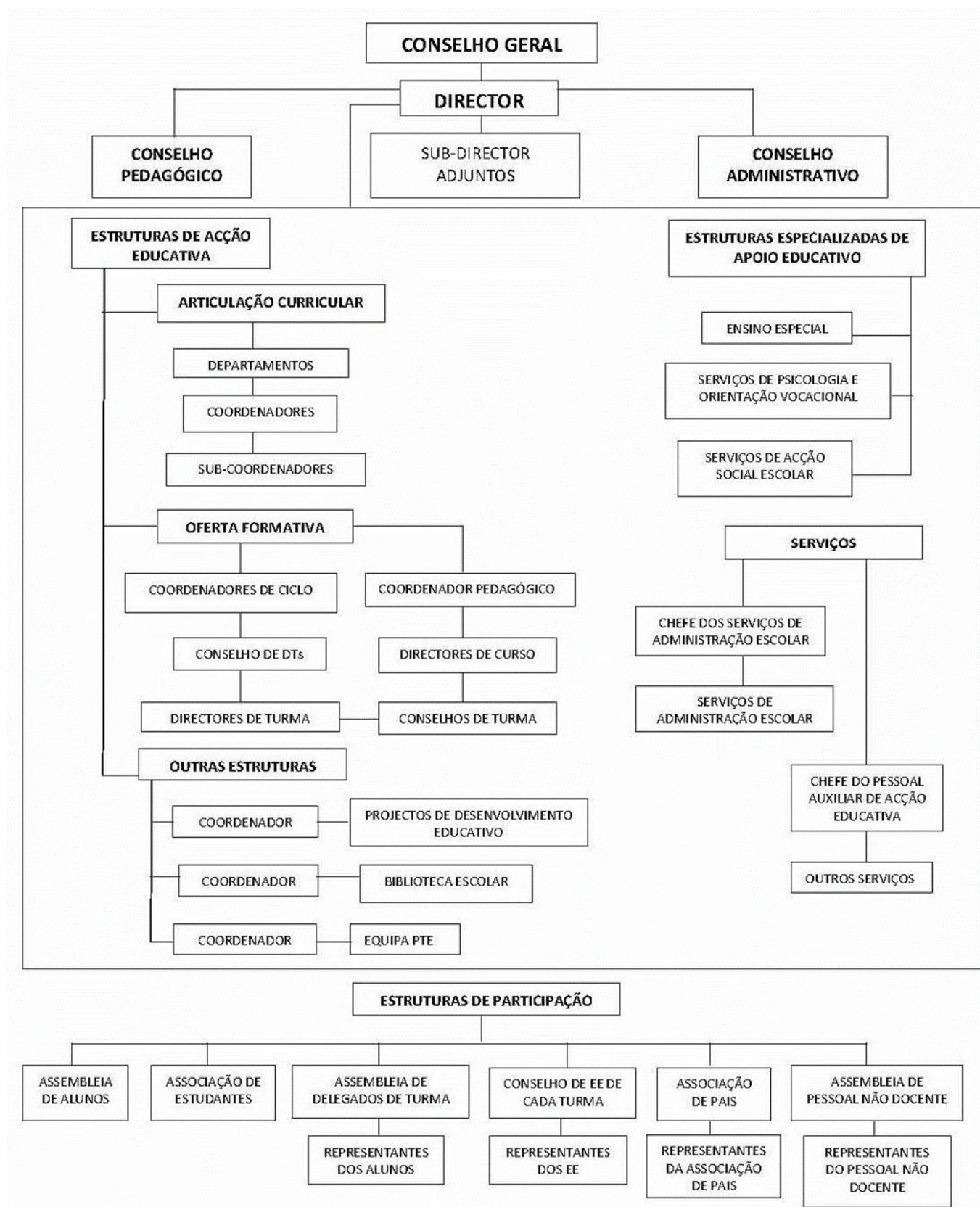


Figura 7-Organograma do Agrupamento

Anexo II – Questionário FPSICO

As escalas aplicadas no presente questionário tiveram por base o FPSICO, que é um questionário de identificação de fatores de riscos psicossociais desenvolvido pelo Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT, 2012) de Espanha.

De seguida, apresenta-se um conjunto de afirmações sobre as quais vai ter de expressar, ou uma resposta única relativamente à situação a que se adequa o seu caso, ou um conjunto de afirmações sobre as quais vai ter de expressar o grau de frequência que sucedem consigo. Para responder às questões de grau de frequência, assinale com uma cruz o número que corresponde ao seu caso.

Este questionário é de natureza confidencial. O tratamento será efetuado de uma forma agregada, não sendo sujeito a uma análise individualizada, o que significa que o seu anonimato é respeitado.

Parte 1- Dados socio profissionais

1.Sexo: _____

2.Idade: _____

3. Nível de ensino/ departamento:

Docente do pré-escolar ☐

Docente do 1º Ciclo ☐

Docente do 2º Ciclo ☐

Docente do 3º Ciclo ☐

Docente do Secundário ☐

4.Número médio de horas diárias de trabalho (referência últimos 3 meses): _____

5.Faz turnos? Não? Sim? Tipo de turnos efetuado? _____

6.Padece de alguma doença ou lesão? _____

7.Tem problemas em dormir?
Não? ____ Sim? ____ Porquê? _____

8. Indique o nível geral de cansaço que costuma sentir antes de uma jornada/dia de trabalho:

Sinalize a sua resposta com uma cruz na escala apresentada. Tenha presente que 0 representa nada cansada e 10 extremamente cansado:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

9. Indique o nível geral de cansaço que costuma sentir depois de uma jornada/dia de trabalho:

Sinalize a sua resposta com uma cruz na escala apresentada. Tenha presente que 0 representa nada cansada e 10 extremamente cansado:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Parte 2- Escalas do FPSiCO

Nos itens apresentados a seguir, sinalize a sua resposta com uma cruz (×), atendendo à escala de classificação apresentada.

<u>Escala de avaliação:</u> <i>1-Sempre ou quase sempre; 2-Com frequência; 3-Às vezes; 4-Nunca ou quase nunca</i>				
Itens	1	2	3	4
1.Trabalha aos sábados?				
2.Trabalha aos domingos e feriados?				
3.Tem a possibilidade de ter dias ou horas livres para resolver assuntos pessoais?				
4.Com que frequência tem que trabalhar mais tempo do que o horário normal (fazer horas extras ou levar trabalho para casa)?				
5.Dispõe de pelo menos 48 horas consecutivas de descanso semanal?				
6.O seu horário laboral permite que tenha tempo livre para a família e amigos/os?				
7.Pode decidir quando realizar as pausas previstas por lei (refeições)?				
8.Durante a jornada de trabalho e fora das pausas previstas na lei, pode parar o seu trabalho e fazer uma pausa quando precisa?				
9.Pode marcar o seu próprio ritmo de trabalho ao longo do dia de trabalho?				
10.No seu trabalho, pode tomar decisões relativas:				
a. Ao que deve fazer (atividades e tarefas)				
b. À distribuição das tarefas ao longo do dia de trabalho.				
c. À distribuição do ambiente direto do seu local de trabalho (espaço, móveis, objetos, etc.).				
d. Como tem de fazer o seu trabalho (métodos, protocolos, procedimentos, etc.).				
e. À quantidade de trabalho que tem de fazer.				
f. À qualidade do trabalho que realiza.				
g. À resolução de situações anormais ou incidências que ocorrem no seu trabalho.				
h. À distribuição dos turnos rotativos (Se não fizer turnos, não responda)				
<u>Escala de avaliação:</u> <i>1- Eu decido autonomamente; 2- Sou consultado sobre as decisões; 3- Apenas recebo informação das decisões; 4-Nenhuma participação (limitado a fazer)</i>				
11.Que nível de participação tem nos seguintes aspetos do seu trabalho:	1	2	3	4
a. Introdução de mudanças nas equipas e materiais				
b. Introdução de mudanças da forma de trabalhar.				
c. Lançamento de novos e melhores produtos ou serviços				
d. Reestruturação ou reorganização de departamentos ou áreas de trabalho.				
e. Mudanças na direção ou nas chefias.				
f. Contratação ou incorporação de novas/os				

empregadas/os.				
g. Elaboração de normas de trabalho.				
<u>Escala de avaliação:</u> <i>1- Não intervém; 2-Insuficiente; 3-Adequada; 4-Excessiva</i>				
12. Como avalia a supervisão que a sua chefia direta exerce sobre os seguintes aspetos do seu trabalho:	1	2	3	4
a. O método para realizar o trabalho.				
b. A planificação do trabalho.				
c. O ritmo de trabalho.				
d. A qualidade do trabalho realizado.				
<u>Escala de avaliação:</u> <i>1- Não há informação; 2- Insuficiente; 3- Adequada; 4-Excessiva</i>				
13. Como avalia o grau de informação que lhe proporciona a sua organização sobre os seguintes aspetos:	1	2	3	4
a. As possibilidades de formação.				
b. As possibilidades de promoção.				
c. Os requisitos para ocupar lugares de promoção.				
d. A situação económico-financeira da organização.				
<u>Escala de avaliação:</u> <i>1-Muito clara; 2-Clara; 3- Pouco clara; 4- Nada clara</i>				
14. Para realizar o seu trabalho, como avalia a informação que recebe sobre os seguintes aspetos:	1	2	3	4
a. O que deve fazer (funções, atribuições e competências).				
b. Como deve fazer o trabalho (métodos, procedimentos; protocolos de trabalho).				
c. A quantidade de trabalho que se espera que faça.				
d. A qualidade de trabalho que se espera que faça.				
e. O tempo atribuído para realizar o trabalho.				
f. A responsabilidade do posto de trabalho (erros ou defeitos imputáveis ao teu desempenho).				
<u>Escala de avaliação:</u> <i>1-Sempre ou quase sempre; 2-Com frequência; 3- Às vezes; 4- Nunca ou quase nunca</i>				
15. Assinale com que frequência acontecem as seguintes situações no seu trabalho:	1	2	3	4
a. Atribuem-lhe tarefas que não pode realizar por não terem recursos humanos ou materiais.				
b. Para executar algumas tarefas tem que ignorar os métodos estabelecidos.				
c. Exigem-lhe tomar decisões ou realizar coisas com as quais não concorda (conflito moral, legal, emocional, etc.).				
d. Recebe instruções contraditórias (uns mandam uma coisa, outros outra).				
e. Exigem- lhe responsabilidades ou tarefas que não				

entram nas suas funções e que deveriam ser realizadas por outras pessoas.					
<u>Escala de avaliação:</u> <i>1- Sempre ou quase sempre, 2- Com frequência; 3- Às vezes; 4- Nunca ou quase nunca; 5- Não tenho ou não existem outras pessoas</i>					
16. Tem que realizar um trabalho delicado ou complicado e deseja ajuda ou apoio, pode contar com:	1	2	3	4	5
a. Suas/ Seus chefes.					
b. Suas/Seus companheiras/os.					
c. Suas/Seus subordinadas/os.					
d. Outras pessoas que trabalham na empresa.					
<u>Escala de avaliação:</u> <i>1- Boas; 2-Regulares; 3-Más, 4-Não tenho companheiras/os</i>					
17. Como considera que são as relações com as pessoas com que tem de trabalhar.	1	2	3	4	
<u>Escala de avaliação:</u> <i>1-Não existem; 2-Raras vezes; 3-Com frequência; 4-Constantemente</i>					
18. Com que frequência acontecem no seu trabalho:	1	2	3	4	
a. Conflitos interpessoais (conflitos entre pessoas no local de trabalho)					
b. Situações de violência física.					
c. Situações de violência psicológica (ameaças, insultos, retiradas de atribuições).					
d. Situações de assédio sexual (defeitos imputáveis ao teu desempenho).					
19. Na sua empresa, face a situações de conflito entre trabalhadoras/es: (escolha apenas uma opção)					
a. Deixa-se que sejam as/os pessoas implicadas/os a resolver o problema.					
b. Pede-se às chefias que tratem de encontrar uma solução para o problema.					
c. Existe um procedimento formal de atuação definido.					
d. Não sei					
<u>Escala de avaliação:</u> <i>1-Sempre ou quase sempre; 2-Acontece muitas vezes; 3-Algumas/Poucas vezes; 4-Nunca ou muito raramente</i>					
Itens	1	2	3	4	
20. No seu ambiente de trabalho, sente-se discriminado? (por razões de idade, sexo, religião, raça, etc.)					
21. Ao longo da jornada de trabalho, quanto tempo deve manter uma exclusiva atenção no seu trabalho?					
22. Em geral, como considera a atenção que deve manter para realizar o seu trabalho?					
23. O tempo que dispõe para realizar o seu trabalho é suficiente e adequado?					
24. A execução da sua tarefa exige-lhe que trabalhe					

com rapidez?					
25.Com que frequência tem que acelerar o ritmo de trabalho?					
26.Em geral, a quantidade de trabalho que tem é excessiva?					
27.Tem que atender a várias tarefas ao mesmo tempo?					
28.O trabalho que realiza é difícil e complicado?					
29.No seu trabalho tem de realizar tarefas muito difíceis que necessite de pedir conselhos ou ajuda a alguém?					
30. No seu trabalho tem que interromper a tarefa que está a fazer para realizar outra não prevista?					
31.Caso existam interrupções, estas alteram seriamente a execução do seu trabalho?					
32. A quantidade de trabalho que tem costuma ser irregular e imprevisível?					
<p align="center"><u>Escala de avaliação:</u> <i>1-Sempre ou quase sempre; 2-Com frequência; 3-Às vezes; 4- Nunca ou quase nunca</i></p>					
33.Em que medido o seu trabalho exige:	1	2	3	4	
a. Aprender coisas novas ou métodos novos.					
b. Adaptação a novas situações.					
c. Tomar iniciativas.					
d. Ter boa memória.					
e. Ser criativo.					
f. Tratar diretamente com pessoas que não estão empregadas na organização (clientes, utentes, etc.).					
<p align="center"><u>Escala de avaliação:</u> <i>1-Sempre ou quase sempre; 2-Com frequência; 3-Às vezes; 4- Nunca ou quase nunca; 5-Não tenho ou não trato</i></p>					
34. No seu trabalho, com que frequência tem que ocultar as suas emoções e sentimentos face:	1	2	3	4	5
a. Suas/ Seus chefes					
b. Suas/Seus subordinadas/os					
c. Suas/ Seus companheiras/os					
d. Às pessoas que não trabalham na empresa (clientes, utentes, etc.)					
<p align="center"><u>Escala de avaliação:</u> <i>1-Sempre ou quase sempre; 2-Com frequência; 3-Às vezes; 4- Nunca ou quase nunca</i></p>					
Itens	1	2	3	4	
35. No seu trabalho, está exposto a situações que podem afetar emocionalmente?					
36. No seu trabalho, com que frequência se espera que dê uma resposta aos problemas emocionais e pessoas dos clientes (ou utentes, público, etc.)?					

37. O trabalho que realiza é rotineiro (repetitivo)?						
38. Em geral, considera que as tarefas que realiza têm sentido? (escolher apenas uma opção)						
a. Muito						
b. Bastante						
c. Pouco						
d. Nada						
39. Como contribui o seu trabalho para o todo da organização? (escolher apenas uma opção)						
a. Não é muito importante						
b. É importante						
c. É muito importante						
<p align="center"><u>Escala de avaliação:</u> <i>1-Sempre ou quase sempre; 2-Com frequência; 3-Às vezes; 4- Nunca ou quase nunca; 5-Não tenho ou não trato</i></p>						
40. Em geral, o seu trabalho é reconhecido ou apreciado por:		1	2	3	4	5
a. Suas/Seus chefes.						
b. Suas/ Seus companheiras/ os.						
c. as pessoas que não trabalham na empresa (clientes, utentes, público, etc.).						
d. A sua família e amigas/os.						
41. A empresa facilita-lhe o desenvolvimento profissional (promoções, plano de carreira, etc.)? (escolher apenas uma opção)						
a. Adequadamente.						
b. Regularmente.						
c. Insuficientemente.						
d. Não existe possibilidade de desenvolvimento.						
<p align="center"><u>Escala de avaliação:</u> <i>1-Muito adequada; 2-Suficiente; 3- Insuficiente em alguns casos; 4-Toalmente insuficiente</i></p>						
Itens		1	2	3	4	
42. Como define a formação que é proporcionada pela organização.						
43.Em geral, qual a correspondência entre o esforço que faz no seu trabalho e as recompensas que recebe						
44.Considerando os deveres e responsabilidades do seu trabalho, está satisfeito com o salário que recebe? (escolher apenas uma opção)						
a. Muito satisfeito						
b. Satisfeito						
c. Insatisfeito						
d. Muito insatisfeito						

Anexo III- Resultados do Teste ANOVA

Tabela 15-Teste ANOVA aplicado à relação entre os fatores de risco psicossociais e a da variável independente "sexo"

Fatores	Questões	"P" ANOVA	Fatores	Questões	"p" ANOVA
TT	Q1	0,863	VC	Q37	0,247
	Q2	0,487		Q38	0,385
	Q5	0,840		Q39	0,114
	Q6	0,001		Q40a	0,280
AU	Q3	0,476		Q40b	0,007
	Q7	0,911		Q40c	0,265
	Q8	10,958		Q40d	0,236
	Q9	4,638	PS	Q11a	0,100
	Q10a	1,054		Q11b	0,332
	Q10b	7,602		Q11c	0,122
	Q10c	2,631		Q11d	0,430
	Q10d	0,648		Q11e	0,497
	Q10e	6,162		Q11f	0,587
	Q10f	0,935		Q11g	0,042
	Q10g	0,111		Q12a	0,902
	Q10h	1,617		Q12b	0,575
CT	Q4	0,931		Q12c	0,670
	Q21	0,872		Q12d	0,004
	Q22	3,426	ITC	Q13a	0,465
	Q23	9,0082		Q13b	0,980
	Q24	0,016		Q13c	0,695
	Q25	1,052		Q13d	0,579
	Q26	0,359		Q41	0,654
	Q27	1,945		Q42	0,414
	Q28	0,376		Q43	0,967
	Q29	1,179		Q44	0,043
	Q30	2,081	DR	Q14a	0,400
	Q31	0,792		Q14b	0,177
	Q32	0,641		Q14c	0,426
DP	Q33a	0,303		Q14d	0,342
	Q33b	0,700		Q14e	0,564
	Q33c	0,062		Q14f	0,438
	Q33d	0,065		Q15a	0,453
	Q33e	0,038		Q15b	0,665
	Q33f	0,375		Q15c	0,079
	Q34a	0,023		Q15d	0,209
	Q34b	0,313		Q15e	0,082
	Q34c	0,237	RAS	Q16a	0,834
	Q34d	0,288		Q16b	0,930
	Q35	0,819		Q16c	0,340
	Q36	0,826		Q16d	0,779
				Q17	0,027
				Q18a	0,031
				Q18b	0,358
				Q18c	0,288
				Q18d	0,204
				Q19	0,587
				Q20	0,494

Tabela 16-Teste ANOVA aplicado à relação entre os fatores de risco psicossociais e a da variável independente "idade"

Fatores	Questões	"p" ANOVA	Fatores	Questões	"p" ANOVA
TT	Q1	0,252	VC	Q37	0,984
	Q2	0,365		Q38	0,606
	Q5	0,585		Q39	0,085
	Q6	0,940		Q40a	0,942
AU	Q3	0,956		Q40b	0,585
	Q7	0,215		Q40c	0,425
	Q8	0,206		Q40d	0,796
	Q9	0,194	PS	Q11a	0,449
	Q10a	0,918		Q11b	0,573
	Q10b	0,120		Q11c	0,556
	Q10c	0,616		Q11d	0,108
	Q10d	0,630		Q11e	0,152
	Q10e	0,271		Q11f	0,522
	Q10f	0,837		Q11g	0,556
	Q10g	0,766		Q12a	0,153
	Q10h	0,842		Q12b	0,473
CT	Q4	0,886		Q12c	0,564
	Q21	0,276		Q12d	7,91
	Q22	0,568	ITC	Q13a	0,027
	Q23	0,402		Q13b	0,412
	Q24	0,449		Q13c	0,181
	Q25	0,401		Q13d	0,032
	Q26	0,150		Q41	0,711
	Q27	0,804		Q42	0,430
	Q28	0,207	DR	Q43	0,426
	Q29	0,345		Q44	0,370
	Q30	0,248		Q14a	0,185
	Q31	0,355		Q14b	0,299
	Q32	0,443		Q14c	0,615
DS	Q33a	0,130		Q14d	0,578
	Q33b	0,160		Q14e	0,233
	Q33c	0,404		Q14f	0,431
	Q33d	0,114		Q15a	0,908
	Q33e	0,915		Q15b	0,164
	Q33f	0,059		Q15c	0,172
	Q34a	0,707		Q15d	0,878
	Q34b	0,697		Q15e	0,887
	Q34c	0,482	RAS	Q16a	0,825
	Q34d	0,197		Q16b	0,566
	Q35	0,079		Q16c	0,310
	Q36	0,271		Q16d	0,700
				Q17	0,558
				Q18a	0,172
				Q18b	0,811
				Q18c	0,930
				Q18d	0,686
				Q19	0,022
				Q20	0,090

Tabela 17-Teste ANOVA aplicado à relação entre os fatores de risco psicossociais e a da variável independente "Número de horas de trabalho"

Fatores	Questões	*P* ANOVA	Fatores	Questões	*p* ANOVA
TT	Q1	0,033	VC	Q37	0,268
	Q2	0,209		Q38	0,631
	Q3	0,314		Q39	0,915
	Q6	0,018		Q40a	0,387
AU	Q3	0,309		Q40b	0,128
	Q7	0,522		Q40c	0,662
	Q8	0,563		Q40d	0,003
	Q9	0,649	P5	Q11a	0,474
	Q10a	0,022		Q11b	0,845
	Q10b	0,393		Q11c	0,575
	Q10c	0,074		Q11d	0,588
	Q10d	0,262		Q11e	0,985
	Q10e	0,064		Q11f	0,555
	Q10f	0,503		Q11g	0,791
	Q10g	0,089		Q12a	0,080
	Q10h	0,364		Q12b	0,032
CT	Q4	0,249		Q12c	0,022
	Q21	0,108		Q12d	0,001
	Q22	0,632	ITC	Q13a	0,176
	Q23	0,218		Q13b	0,160
	Q24	0,139		Q13c	0,111
	Q25	0,108		Q13d	0,363
	Q26	0,013		Q41	0,433
	Q27	0,009		Q42	0,358
	Q28	0,001		Q43	0,111
	Q29	0,187		Q44	0,169
	Q30	0,566	DR	Q14a	0,550
	Q31	0,614		Q14b	0,295
DS	Q32	0,196		Q14c	0,187
	Q33a	0,322		Q14d	0,084
	Q33b	0,499		Q14e	0,310
	Q33c	0,415		Q14f	0,080
	Q33d	0,620		Q15a	0,208
	Q33e	0,077		Q15b	0,468
	Q33f	0,360		Q15c	0,589
	Q34a	0,096		Q15d	0,261
	Q34b	0,122		Q15e	0,018
	Q34c	0,038	RAS	Q16a	0,987
	Q34d	0,124		Q16b	0,020
	Q35	0,544		Q16c	0,745
	Q36	0,784		Q16d	0,468
				Q17	0,674
				Q18a	0,172
				Q18b	0,811
				Q18c	0,930
				Q18d	0,686
				Q19	0,388
				Q20	0,489

Tabela 18-Teste ANOVA aplicado à relação entre os fatores de risco psicossociais e a variável independente "Departamento/Nível de ensino"

Fatores	Questões	"P" ANOVA	Fatores	Questões	"p" ANOVA
TT	Q1	0,395	VC	Q37	0,522
	Q2	0,291		Q38	0,864
	Q3	0,281		Q39	0,112
	Q6	0,020		Q40a	0,426
AU	Q3	0,317		Q40b	0,235
	Q7	0,228		Q40c	0,862
	Q8	0,684		Q40d	0,678
	Q9	0,874	PS	Q11a	0,752
	Q10a	0,905		Q11b	0,071
	Q10b	0,013		Q11c	0,523
	Q10c	0,324		Q11d	0,950
	Q10d	0,154		Q11e	0,206
	Q10e	0,744		Q11f	0,409
	Q10f	0,226		Q11g	0,748
	Q10g	0,331		Q12a	0,005
	Q10h	0,036		Q12b	0,031
CT	Q4	0,726		Q12c	0,220
	Q21	0,599		Q12d	0,740
	Q22	0,109	ITC	Q13a	0,214
	Q23	0,966		Q13b	0,804
	Q24	0,074		Q13c	0,938
	Q25	0,474		Q13d	0,427
	Q26	0,370		Q41	0,089
	Q27	0,997		Q42	0,788
	Q28	0,958		Q43	0,333
	Q29	0,732		Q44	0,457
	Q30	0,231	DR	Q14a	0,349
	Q31	0,323		Q14b	0,271
	Q32	0,495		Q14c	0,586
DS	Q33a	0,522		Q14d	0,250
	Q33b	0,251		Q14e	0,293
	Q33c	0,182		Q14f	0,333
	Q33d	0,566		Q15a	0,571
	Q33e	0,000		Q15b	0,213
	Q33f	0,305		Q15c	0,106
	Q34a	0,693		Q15d	0,355
	Q34b	0,575		Q15e	0,758
	Q34c	0,562	RAS	Q16a	0,742
	Q34d	0,428		Q16b	0,766
	Q35	0,063		Q16c	0,018
	Q36	0,104		Q16d	0,968
				Q17	0,497
				Q18a	0,013
				Q18b	0,402
				Q18c	0,858
				Q18d	0,979
				Q19	0,509
				Q20	0,031

Apêndice I-Panfleto

Apêndice II- Ação sensibilização/ Formação



Os riscos psicossociais associados á classe do professorado

Ação de formação/ Sensibilização





**Local: Auditório do
Agrupamento Vertical de
Ourique**

Formadora: Psicóloga
Início do 1º, 2º 3º período
Horário 10H-13H

Objetivos:

- Desenvolver estratégias que apoiem os professores e a instituição, tornando-os mais resilientes na gestão de riscos psicossociais. Espera-se produzir efeitos em três áreas principais:
- 1- Aumentar o bem-estar dos professores na instituição;
- 2-Reduzir o stresse dos professores na instituição;
- 3-Melhorar a qualidade dos cenários educativos e sociais.

Conteúdo programático:

- Conceito de risco psicossociais
- Causas/ consequências dos riscos psicossociais;
- Fatores que podem estar na sua origem;
- Medidas de prevenção dos riscos psicossociais;
- Exemplos práticos.

Destinatários:

- A todos os professores que fazem parte do Agrupamento;
- Diretor do Agrupamento

Condições de Inscrição:

- Gratuita, mediante ficha de inscrição;
- Número máximo de participantes por sessão: 20;
- Inscrição: uma semana antes do começo de cada período letivo

Figura 9-Ação de sensibilização aos professores